STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 17820
6 april
2016

Besluit van De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM) van 7 juli 2015 tot wijziging van de Beleidsregel geschiktheid 2012

De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Autoriteit Financiële Markten,

Gelet op de artikelen 3:8, 3:100, eerste lid, onderdeel b, 3:271, 4:9, eerste lid, en 5:29, eerste lid, van de Wet op het financieel toezicht (Wft); artikel 105, derde lid, van de Pensioenwet (Pw); artikel 110, derde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb); de artikelen 14, derde lid, 29 en 30 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling; en de artikelen 4, aanhef en onderdeel b, en 11, tweede lid, van de Wet toezicht trustkantoren (Wtt);

Besluiten tot het wijzigen van de gezamenlijke Beleidsregel geschiktheid 2012

Besluit:

ARTIKEL I

De Beleidsregel geschiktheid 2012 wordt als volgt gewijzigd:

A

De aanhef bij het besluit komt te luiden:

> Gelet op de artikelen 3:8, 3:100, eerste lid, onderdeel b, 3:271, 4:3, vierde lid, Wet op het financieel toezicht (Wft) juncto artikel 2a Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wet op het financieel toezicht (BGfo), 4:9, eerste lid, en 5:29, eerste lid, van de Wft; artikel 105, derde lid, van de Pensioenwet (Pw); artikel 110, derde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb); de artikelen 14, derde lid, 29 en 30 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling; en de artikelen 4, aanhef en onderdeel b, en 11, tweede lid, van de Wet toezicht trustkantoren (Wtt);

B

Artikel 1.1, onderdeel c komt te luiden:

> c) *onderneming:* een financiële onderneming, gemengde financiële holding, financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland, pensioenfonds, beroepspensioenfonds, houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft of trustkantoor;

C

Artikel 1.1, onderdeel h komt te luiden:

> h) *onderneming in groep C:* betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B; houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; of trustkantoor.

D

De titel van § 3 komt te luiden:

> *§ 3. Financiëledienstverlener, met uitzondering van financiëledienstverleners in groep A en B; betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; trustkantoor (groep C)*

E

De titel van artikel 2.7 komt te luiden:

2.7 Betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B; houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; of trustkantoor

F

Artikel 2.7, onderdeel 1 komt te luiden:

1. Een beleidsbepaler van een betaalinstelling, een elektronischgeldinstelling, een financiële-dienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B, een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft of een trustkantoor wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoont te beschikken over:
   a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het (dagelijks) beleid;
   b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding; en
   c. uitsluitend voor beleidsbepalers van bemiddelaars en adviseurs in beleggingsobjecten, betaalinstellingen, elektronischgeldinstellingen, houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft en trustkantoren: algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis.

G

Artikel 2.7, onderdeel 4, komt te luiden:

4. Indien een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4.3, vierde lid Wft twee of meer beleidsbepalers heeft, is het voor de beoordeling van de specifieke vakinhoudelijke kennis als bedoeld in onderdeel 2.7.1.c voldoende dat het collectief gezamenlijk daarover beschikt.

H

De titel van artikel 2.8 komt te luiden:

2.8 Kleine financiëledienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten en met uitzondering van een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft

I

De aanhef van artikel 2.8 komt te luiden:

Een beleidsbepaler van een financiëledienstverlener, met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten en met uitzondering van een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft, van, met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen, wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoont te beschikken over:

ARTIKEL II

1. Dit besluit treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 april 2016.

2. Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit wijziging Beleidsregel geschiktheid 2012.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 7 juli 2015

De Nederlandsche Bank N.V
J. Sijbrand,
directeur

Stichting Autoriteit Financiële Markten,
M.W.L. van Vroonhoven,
Voorzitter bestuur

H.W.O.L.M. Korte,
Bestuurslid

TOELICHTING

Artikelsgewijs

Artikel I

Ten aanzien van de toetsing van de geschiktheid van beleidsbepalers krachtens de Wet op het financieel toezicht, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet toezicht trustkantoren is het beleid van DNB en AFM reeds in een eerder stadium bekend gemaakt middels de Beleidsregel geschiktheid 2012. Dit besluit tot wijziging van de Beleidsregel geschiktheid 2012 betreft een aanpassing van de Beleidsregel geschiktheid 2012 in het kader van de implementatie van het nieuwe artikel 2a van het BGfo, welke bepaling op 1 april 2016 in werking treedt. Deze bepaling introduceert geschiktheid als norm voor beleidsbepalers van houders van een ontheffing voor bemiddelen bij het van het publiek aantrekken of ter beschikking verkrijgen van opvorderbare gelden (artikel 4:3, vierde lid, Wft). Met de voorgestelde wijziging van de Beleidsregel geschiktheid 2012 wordt beoogd te verduidelijken wat verstaan wordt onder de norm geschiktheid voor beleidsbepalers van financiële ondernemingen die onder het ontheffingsregime van artikel 4:3 Wft vallen en welke aspecten bij de toetsing in aanmerking worden genomen.

BIJLAGE

Beleidsregel geschiktheid 2012

Beleidsregel van De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en de Stichting Autoriteit Financiële Markten (AFM) inzake de toetsing van de geschiktheid van beleidsbepalers krachtens de Wet op het financieel toezicht, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet toezicht trustkantoren (Beleidsregel geschiktheid 2012)

De Nederlandsche Bank N.V. en de Stichting Autoriteit Financiële Markten,

Na overleg met de representatieve organisaties, het ministerie van Financiën en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op de artikelen 3:8, 3:100, eerste lid, onderdeel b, 3:271, 4:3, vierde lid, juncto artikel 2a Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wet op het financieel toezicht (Wft), 4:9, eerste lid, en 5:29, eerste lid, van de Wft; artikel 105, derde lid, van de Pensioenwet (Pw); artikel 110, derde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb); de artikelen 14, derde lid, 29 en 30 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling; en de artikelen 4, aanhef en onderdeel b, en 11, tweede lid, van de Wet toezicht trustkantoren (Wtt);

Besluiten tot het vaststellen van de volgende, gezamenlijke Beleidsregel geschiktheid 2012:

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE GESCHIKTHEIDSTOETSING VAN BELEIDSBEPALERS

1.1 Definities en begrippen

De begrippen in deze beleidsregel hebben dezelfde betekenis als in de Wet op het financieel toezicht, de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, respectievelijk de Wet toezicht trustkantoren en de daarop gebaseerde lagere regelgeving, tenzij deze begrippen uitdrukkelijk anders worden gedefinieerd in deze beleidsregel.

In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
a) *beleidsbepaler:* een persoon die op grond van de Wet op het financieel toezicht of de Wet toezicht trustkantoren en de daarop gebaseerde lagere regelgeving moet worden getoetst op geschiktheid, dan wel een persoon die op grond van de Pensioenwet of de Wet verplichte beroepspensioenregeling moet worden getoetst op deskundigheid;
b) *collectief:* meer dan één beleidsbepaler, waarbij de beleidsbepalers gezamenlijk het (dagelijks) beleid van de onderneming (mede)bepalen;
c) *onderneming:* een financiële onderneming, gemengde financiële holding, financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland, pensioenfonds, beroepspensioenfonds, houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft of trustkantoor;
d) *toezichthouder:* DNB, de AFM of DNB en de AFM gezamenlijk;
e) *klant:* consument, cliënt, deelnemer, gewezen deelnemer, pensioengerechtigde en andere aanspraakgerechtigde of belegger;
f) *onderneming in groep A:* aanbieder van beleggingsobjecten; bank; beroepspensioenfonds; clearinginstelling; entiteit voor risico-acceptatie; financiële holding, gemengde financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland; financiële instelling; herverzekeraar; levensverzekeraar; marktexploitant; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met verklaring; pensioenfonds; premiepensioeninstelling; of schadeverzekeraar;
g) *onderneming in groep B:* aanbieder van krediet; beheerder van beleggingsinstelling; beleggings-maatschappij; beleggingsonderneming; of bewaarder;
h) *onderneming in groep C:* betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B; houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; of trustkantoor.

1.2 Geschiktheid

1. Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De geschiktheid van een beleidsbepaler blijkt in ieder geval uit de opleiding, werkervaring en competenties van de beleidsbepaler en de doorlopende toepassing hiervan. In de bijlage bij deze beleidsregel zijn relevante competenties om geschiktheid aan te tonen opgenomen.
   Beleidsbepalers zijn geschikt met betrekking tot de volgende onderwerpen:
   A. **Bestuur, organisatie en communicatie**, waaronder het aansturen van processen, taakgebieden en medewerkers, het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale, ethische en

professionele normen, waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van klanten en de toezichthouder;
   B. **Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is**, inclusief relevante wet- en regelgeving en financiële (en actuariële) aspecten;
   C. **Beheerste en integere bedrijfsvoering**, waaronder de administratieve organisatie en interne controle, de waarborging van geschiktheid en vakbekwaamheid binnen een onderneming, de zorgvuldige behandeling van klanten, het risicomanagement, compliance en de uitbesteding van werkzaamheden; en
   D. **Evenwichtige en consistente besluitvorming**, waarbij onder meer de belangen van klanten en andere stakeholders een centrale positie innemen.
2. In afwijking van de onderwerpen A tot en met D van onderdeel 1.2.1 zijn voor beleidsbepalers bij pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen de in artikel 30, derde lid, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling genoemde deskundigheidsgebieden (a tot en met f) en de in artikel 14, derde lid, van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling genoemde deskundigheidseis met betrekking tot uitbesteding (g) van toepassing:
   a) het besturen van een organisatie;
   b) relevante wet- en regelgeving;
   c) pensioenregelingen en pensioensoorten;
   d) financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering;
   e) administratieve organisatie en interne controle;
   f) communicatie; en
   g) uitbesteding.
3. Voor de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler van de in hoofdstuk 2 genoemde ondernemingen is geschiktheid als omschreven in onderdeel 1.2.1, nader uitgewerkt in hoofdstuk 2.

1.3 Variabelen van toetsing

De toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler geschiedt met inachtneming van:
a) de functie van een beleidsbepaler; en
b) het soort, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming.

1.4 Collectief

Indien sprake is van een collectief geschiedt de toetsing van geschiktheid met inachtneming van de samenstelling en het functioneren van het collectief.

1.5 Momenten van toetsing

De toezichthouder toetst geschiktheid van een beleidsbepaler:
a) vóór het aantreden van een beleidsbepaler, bij vergunningaanvraag of registratie, of bij het voornemen tot aantreden als nieuwe beleidsbepaler bij een onderneming die beschikt over een vergunning, dan wel geregistreerd is; en
b) na het aantreden van een beleidsbepaler, indien feiten of omstandigheden daartoe redelijke aanleiding geven.

1.6 Informatie en antecedenten

1. Bij het toetsen van geschiktheid van een beleidsbepaler neemt de toezichthouder informatie en antecedenten met betrekking tot geschiktheid in aanmerking.
2. Onder informatie en antecedenten als bedoeld in onderdeel 1.6.1 worden in ieder geval verstaan:
   a) het volledig ingevulde en ondertekende Meldingsformulier voorgenomen benoeming;
   b) toezichtinformatie- en antecedenten, zoals formele en informele toezichtmaatregelen;
   c) het door een onderneming gehanteerde beleid, en de uitkomsten daarvan, voor werving en selectie en voor periodieke beoordeling van beleidsbepalers. Hieronder valt:
      i) het door de onderneming gedocumenteerde beleid waarin rekening is gehouden met onderdelen 1.2.1, 1.3 en 1.4 en voor pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen onderdelen 1.2.1 aanhef, 1.2.2, 1.3 en 1.4;
      ii) het door de onderneming opgestelde functieprofiel voor de functie waarvoor een beleidsbepaler getoetst wordt en de (schriftelijk vastgelegde) besluitvorming over de selectie van een beleidsbepaler waarbij ook de overwegingen die tot deze uitkomst hebben geleid worden weergegeven; en
      iii) voor zover van toepassing, de periodieke (schriftelijk vastgelegde) beoordeling van een beleidsbepaler op basis van het functieprofiel en de uitgeoefende functie, inclusief de

overwegingen die tot deze beoordeling hebben geleid;
d) overige door de onderneming aan te leveren informatie voor zover dit van belang kan zijn bij de toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler;
e) overige informatie, waaronder betrokkenheid van een beleidsbepaler bij surséance van betaling of faillissement; en
f) openbare informatie.

1.7 Weging van informatie en antecedenten

Bij de weging van de in onderdeel 1.6 genoemde informatie en antecedenten betrekt de toezichthouder de volgende factoren:
a) het onderlinge verband tussen de aan informatie of een antecedent ten grondslag liggende gedraging of gedragingen en de overige omstandigheden van het geval;
b) de belangen die de wet beoogt te beschermen;
c) de overige belangen van een onderneming en een betrokken beleidsbepaler;
d) de zwaarte van de informatie en het antecedent;
e) de ouderdom van de informatie of het antecedent;
f) de houding of motivering van een betrokken beleidsbepaler ten aanzien van de informatie of het antecedent;
g) De combinatie van beschikbare informatie en antecedenten.

1.8 Samenwerking AFM en DNB

1. Onverminderd de artikelen 1:49 en 1:90 van de Wet of het financieel toezicht, artikel 205 van de Pensioenwet, artikel 199 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, artikel 38 Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en de artikelen 13 en 15 van de Wet toezicht trustkantoren, maken de AFM en DNB (de toezichthouders) in concrete gevallen afspraken over hun samenwerking bij de toetsing van geschiktheid en het uitwisselen van informatie en antecedenten wanneer het een onderneming betreft die onder toezicht van beide toezichthouders staat.
2. Met het oog op de consistente toepassing door de toezichthouders van deze beleidsregel wordt een gezamenlijk panel samengesteld. Dit gezamenlijke panel beoordeelt periodiek toetsingen op basis van deze beleidsregel. De bevindingen van het gezamenlijke panel worden gebruikt in de periodieke evaluatie van de beleidsregel, bedoeld in onderdeel 3.1.

HOOFDSTUK 2 – NADERE BEPALINGEN VOORAFGAAND AAN HET AANTREDEN VAN BELEIDSBEPALERS VAN ONDERNEMINGEN IN GROEP B EN C

§ 1. Algemeen

2.1 Tijdsbestek van ervaring

Voor alle ondernemingen in groep B en C geldt dat algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis moet zijn opgedaan maximaal vijf jaar voorafgaand aan het moment van toetsing. De geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering en de bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden moeten zijn opgedaan maximaal tien jaar voorafgaand aan het moment van toetsing.

2.2 Omvang onderneming

Indien een aanbieder van krediet, een beleggingsonderneming, een beheerder van beleggingsinstellingen, een beleggingsmaatschappij, een bewaarder, of een financiëledienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar of een adviseur van beleggingsobjecten, van, met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen, in omvang groeit naar een onderneming met meer dan zes personen, dan worden de beleidsbepalers van deze onderneming opnieuw aan de voor hen relevante criteria in hoofdstuk 2 getoetst.

2.3 Toepassing van hoofdstuk 1

Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C worden in ieder geval de volgende onderdelen van hoofdstuk 1 meegewogen:
a. variabelen van toetsing (onderdeel 1.3);
b. collectief (1.4);
c. informatie en antecedenten (onderdeel 1.6); en
d. weging van informatie en antecedenten (onderdeel 1.7).

§ 2. Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming; beheerder van beleggingsinstellingen; beleggingsmaatschappij; bewaarder (groep B)

2.4 Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming met uitzondering van een verbonden agent, beheerder van beleggingsinstellingen; beleggingsmaatschappij; bewaarder

1. Een beleidsbepaler van een aanbieder van krediet, beleggingsonderneming, met uitzondering van de verbonden agent, beheerder van beleggingsinstellingen, beleggingsmaatschappij en bewaarder, wordt bij aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1 indien hij of zij aantoont minimaal te beschikken over:
   a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het dagelijks beleid;
   b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding;
   c. algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan in relevante werkomgeving; en
   d. geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering.
   Onderwerpen A tot en met D zijn opgedaan gedurende ten minste twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.
2. Indien bij een in onderdeel 2.4.1 genoemde onderneming met inbegrip van beleidsbepalers ten hoogste zes personen werkzaam zijn, kunnen de minimumvereisten als bedoeld onder a, c en d, van onderdeel 2.4.1, zijn opgedaan gedurende één jaar aaneengesloten werkervaring. Het vereiste onder b, van onderdeel 2.4.1 wordt in dat geval niet getoetst.
3. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.4.1 twee of meer beleidsbepalers heeft, is het voor de beoordeling van:
   a. de leidinggevende vaardigheden (2.4.1.b) voldoende dat minimaal twee van de beleidsbepalers daarover beschikken;
   b. de specifieke vakinhoudelijke kennis (2.4.1.c) en geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering (2.4.1.d) voldoende dat het collectief gezamenlijk daarover beschikt, met dien verstande dat elke beleidsbepaler in ieder geval over de specifieke vakinhoudelijke kennis of over geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering beschikt.

2.5 Verbonden agent

Een beleidsbepaler van een verbonden agent wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1 indien hij of zij aantoont minimaal te beschikken over algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis, opgedaan gedurende ten minste één jaar werkervaring.

2.6 Nadere vereisten

In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.4 en 2.5 kan de toezichthouder, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, besluiten de geschiktheid van een beleidsbepaler van een in voornoemde onderdelen genoemde onderneming nader te toetsen aan de vereisten van onderdeel 1.2.1.

§ 3. Financiëledienstverlener, met uitzondering van financiëledienstverleners in groep A en B; betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; trustkantoor (groep C)

2.7 Betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B; houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; of trustkantoor

1. Een beleidsbepaler van een betaalinstelling, een elektronischgeldinstelling, een financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B, een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft of een trustkantoor wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoont te beschikken over:
   a. bestuurlijke vaardigheden nodig voor het (dagelijks) beleid;
   b. leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding; en
   c. uitsluitend voor beleidsbepalers van bemiddelaars en adviseurs in beleggingsobjecten, betaalinstellingen, elektronischgeldinstellingen, houders van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft en trustkantoren: algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis.
2. Deze vaardigheden en kennis zijn opgedaan in een relevante werkomgeving gedurende ten minste twee jaar, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.
3. Indien een onderneming als bedoeld in onderdeel 2.7.1 twee of meer beleidsbepalers heeft, is voor de toetsing van de leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding voldoende dat één van die beleidsbepalers aantoont daarover te beschikken.
4. Indien een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4.3, vierde lid, Wft twee of meer

beleidsbepalers heeft, is het voor de beoordeling van de specifieke vakinhoudelijke kennis als bedoeld in onderdeel 2.7.1.c voldoende dat het collectief gezamenlijk daarover beschikt.

2.8 Kleine financiëledienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten en met uitzondering van een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft

Een beleidsbepaler van een financiëledienstverlener, met uitzondering van een bemiddelaar in of adviseur van beleggingsobjecten **en met uitzondering van een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft**, van, met inbegrip van de beleidsbepalers, ten hoogste zes personen, wordt bij zijn of haar aantreden geacht geschikt te zijn als bedoeld in onderdeel 1.2.1, indien hij of zij aantoont te beschikken over:

(i) bestuurlijke ervaring opgedaan gedurende ten minste één jaar in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of

(ii) een HBO-diploma van een voor de onderneming relevante opleiding; of

(iii) een HBO-diploma en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of

(iv) tien jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan vijf jaar aaneengesloten.

2.9 Nadere vereisten

In aanvulling op de minimumvereisten van de onderdelen 2.7 en 2.8 kan de toezichthouder, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, besluiten de geschiktheid van een beleidsbepaler van een in voornoemde onderdelen genoemde onderneming nader te toetsen aan de vereisten van onderdeel 1.2.1.

HOOFDSTUK 3 – SLOTBEPALINGEN

3.1 Evaluatie

Deze beleidsregel wordt periodiek geëvalueerd.

3.2 Intrekking

De Beleidsregel deskundigheid 2011 (Stcrt. 2010, 20810) wordt ingetrokken.

3.3 Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking op 1 juli 2012. Indien de Staatscourant waarin deze beleidsregel wordt geplaatst, verschijnt na 2 juli 2012, treedt deze beleidsregel in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt zij terug tot en met 1 juli 2012.

3.4 Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel geschiktheid 2012.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, [datum]

De Nederlandsche Bank N.V.,

Stichting Autoriteit Financiële Markten,

BIJLAGE – COMPETENTIES IN ALFABETISCHE VOLGORDE (BEHOREND BIJ ONDERDEEL 1.2.1)

a. *Authenticiteit:* is consistent in woord en daad, waarbij gedachten en gevoelens ook in lijn zijn met wat hij of zij zegt en doet. Dit betekent tevens het open communiceren van intenties, ideeën en gevoelens, het uitnodigen tot openheid en eerlijkheid en de toezichthouder juist informeren over de werkelijke situatie en erkennen van risico's en problemen naar de toezichthouder.
b. *Besluitvaardigheid:* neemt op tijd noodzakelijke beslissingen door het nemen van acties of door zich vast te leggen door middel van het uitspreken van zijn of haar mening en wacht niet onnodig met het maken van keuzes.
c. *Communicatief vermogen:* brengt op een begrijpelijke en acceptabele wijze in een daartoe geëigende vorm een boodschap over aan anderen. Is gericht op duidelijkheid, transparantie en actief feedback geven en nemen.
d. *Helikopterzicht en oordeelsvorming:* kan gegevens en mogelijke handelswijzen tegen elkaar afwegen en tot een logisch oordeel komen. Onderzoekt, herkent en begrijpt de essentiële elementen en vraagstukken. Kan over de eigen portefeuille heen kijken, vooral wanneer problemen spelen die de continuïteit van de onderneming in gevaar kunnen brengen.
e. *Klant- en kwaliteitsgericht:* is gericht op het leveren van kwaliteit en op de mogelijkheden om deze waar mogelijk te verbeteren. Specifiek betekent dit ook dat geen toestemming wordt verleend aan het ontwikkelen en afzetten van producten en diensten op de markt en investeringen in bijvoorbeeld producten, kantoorpanden of deelnemingen, waarvan hij of zij door gebrek aan inzicht in de architectuur, de uitgangspunten of de aannames, de risico's niet voldoende kan inschatten. Signaleert en onderzoekt de wensen en behoeften van klanten en handelt hiernaar, laat klanten geen onnodig risico lopen en zorgt voor juiste, volledige en evenwichtige informatieverstrekking aan klanten. Een transparant verkoopproces, zorgvuldige dienstverlening en passend advies staan hierbij centraal.
f. *Leiderschap:* geeft richting en sturing aan een groep, brengt samenwerkingsverbanden tot stand en handhaaft deze en stimuleert, motiveert en ontwikkelt de beschikbare human resources/borgt de vakbekwaamheid van medewerkers om een beoogd doel tot een goed einde te brengen. Staat open voor en biedt ruimte aan kritische discussies.
g. *Loyaliteit:* identificeert zich met de onderneming en voelt zich betrokken. Kan motiveren dat hij of zij (ondanks eventuele nevenfuncties) voldoende tijd aan zijn of haar functie kan besteden om deze naar behoren te kunnen uitvoeren.
h. *Omgevingssensitiviteit:* heeft oog voor de ontwikkelingen, machtsverhoudingen en gevoelens binnen de onderneming. Is goed geïnformeerd over de relevante (internationale) financiële, economische, maatschappelijke en andere ontwikkelingen in de omgeving van de onderneming alsook over de belangen van stakeholders en kan deze informatie effectief benutten.
i. *Onafhankelijkheid:* is zelfstandig in zijn of haar gedrag, durft eigen standpunten tegenover anderen (en enig deelbelang) te handhaven en te verdedigen in het belang van de onderneming. Opereert hiertoe objectief en kritisch. Herkent en anticipeert op situaties waarin persoonlijke en zakelijke belangen (potentieel) conflicteren.
j. *Onderhandelingsvaardigheid:* ontdekt en benoemt gemeenschappelijke belangen op een wijze die tot overeenstemming leidt.
k. *Overtuigingskracht:* kan door middel van overredingskracht, persoonlijk overwicht en tact invloed uitoefenen op het standpunt van anderen. Is een stevige persoonlijkheid. Is in staat zijn of haar rug recht te houden.
l. *Samenwerkingsvermogen:* heeft oog voor het groepsbelang en levert een bijdrage aan het gemeenschappelijke resultaat. Is tevens in staat in collegiaal verband te functioneren en geen pleitbezorger te zijn van individuele belangen.
m. *Strategische sturing:* kan een voldoende realistische visie op toekomstige ontwikkelingen vertalen in lange termijn doelstellingen en stelt een strategische planning op voor het realiseren van deze lange termijn doelstellingen, onder meer door het toepassen van scenarioanalyse. Houdt hierbij goed zicht op risico's die de onderneming loopt en neemt bijhorende beheermaatregelen.
n. *Stressbestendig:* blijft gelijkmatig presteren onder hoge (werk)druk en in onzekere omstandigheden.
o. *Verantwoordelijkheid:* Heeft inzicht in interne en externe belangen, weegt deze zorgvuldig af en legt hierover verantwoording af. Toont lerend vermogen en beseft dat zijn of haar handelen invloed heeft op de belangen van stakeholders.
p. *Voorzittersvaardigheid:* kan vergaderingen op efficiënte en effectieve wijze leiden. Is in staat een open sfeer te creëren waarin iedereen gelijkwaardig kan participeren. Heeft oog voor taakvervulling en verantwoordelijkheden van anderen.

De opsomming van deze competenties (a tot en met p) is niet cumulatief en niet limitatief.

De Nederlandsche Bank N.V.,

Stichting Autoriteit Financiële Markten,

TOELICHTING

Algemeen

a) Omzetting van de Beleidsregel Deskundigheid 2011 in de Beleidsregel Geschiktheid 2012

Met de *Wet introductie geschiktheidseis*[1], die per 1 juli 2012 in werking treedt, wordt onder meer de in de Wet op het financieel toezicht (Wft) en de Wet toezicht trustkantoren (Wtt) neergelegde deskundigheidseis vervangen door een geschiktheidseis. De introductie van deze geschiktheidseis behelst geen inhoudelijke wijziging. Met de introductie van de termen 'geschikt' en 'geschiktheid' wordt beoogd aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de maatschappij en in de praktijk, waarbij steeds hogere eisen worden gesteld aan dagelijks beleidsbepalers van financiële ondernemingen. De term 'geschikt' sluit beter aan op de van beleidsbepalers verwachte kennis, ervaring en professioneel gedrag dan dat het geval is bij de tot nu toe gebruikte term 'deskundig'.

Voor financiële ondernemingen in de zin van de Wft geldt tevens dat naast dagelijks beleidsbepalers met ingang van 1 juli 2012 ook leden van het intern toezichthoudende orgaan (veelal een Raad van Commissarissen of een Raad van Toezicht, dan wel een daarmee vergelijkbaar orgaan) geschikt dienen te zijn voor de uitoefening van hun functie. Deze verplichting gold op grond van de Wtt reeds voor interne toezichthouders (commissarissen) van trustkantoren. De inwerkingtreding van bovengenoemd wetsvoorstel was reeds voorzien in de gezamenlijke Beleidsregel deskundigheid 2011 van DNB en de AFM van 15 december 2010 (Stcrt. 2010, 20810; deze bestaande beleidsregel trad met ingang van 1 januari 2011 in werking), waarin was opgenomen dat leden van de raad van commissarissen en leden van de raad van toezicht vallen onder de definitie van 'beleidsbepaler'. Daarmee moeten deze interne toezichthouders op grond van de Wft en de Wtt, de Pensioenwet (Pw) en de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) en de daarop gebaseerde lagere regelgeving worden getoetst op deskundigheid.

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) en De Nederlandsche Bank (DNB) hebben in het licht van bovengenoemde wetswijziging per 1 juli 2012 besloten tot een herziening van de Beleidsregel deskundigheid 2011. Deze nieuwe Beleidsregel geschiktheid 2012 is waar nodig in lijn gebracht met de in deze wetswijziging opgenomen nieuwe terminologie. De AFM en DNB hebben er vooralsnog niet voor gekozen om voor leden van het intern toezichthoudende orgaan een eigen beleidsregel of toetsingskader te ontwikkelen. Het is niet uitgesloten dat dit na evaluatie van deze beleidsregel plaatsvindt.

Naast tekstuele wijzigingen is een tweetal inhoudelijke wijzigingen aangebracht.

Allereerst is door de AFM en DNB in de praktijk geconstateerd dat de criteria op basis waarvan bestuurders (en commissarissen) van instellingen in Groep C worden getoetst, de toezichthouder bij *natura-uitvaart-verzekeraars* en *onderlinge waarborgmaatschappijen met verklaring* onvoldoende in staat stellen een oordeel te vormen over de geschiktheid van de te toetsen persoon. Daarom is er, in samenspraak met koepelorganisaties uit de sector, voor gekozen beide typen financiële ondernemingen over te hevelen naar Groep A. In deze Groep A kan op basis van *principle based* criteria iemands geschiktheid worden getoetst.
Ten tweede is geconstateerd dat de bestaande *rule based* toetsing van bestuurders (en commissarissen) van instellingen uit Groep C bij toetreding tot de markt in sommige gevallen de toezichthouder onvoldoende in staat stelt een oordeel te vormen over de geschiktheid van de te toetsen persoon. In deze nieuwe Beleidsregel geschiktheid 2012 wordt daarom duidelijker tot uitdrukking gebracht dat, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, beleidsbepalers uit groep C ook kunnen worden getoetst op basis van de vereisten die worden gesteld in hoofdstuk 1, onderdeel 2.1, van deze beleidsregel. Deze mogelijkheid bestond reeds voor beleidsbepalers uit groep B.

Voor pensioenfondsbestuurders geldt dat de Pw en de Wvb (nog) niet zijn gewijzigd naar de nieuwe terminologie. Desondanks zullen zij op basis van deze Beleidsregel geschiktheid 2012 worden getoetst. Dit geldt ook voor intern toezichthouders en (indien aanwezig) leden van het belanghebbendenorgaan van een pensioenfonds, zodra door de wetgever ook aan hen een geschiktheidseis wordt gesteld. Overigens is er voor pensioenfondsen ten aanzien van de criteria op basis waarvan beleidsbepalers worden getoetst niets veranderd. Voor (beroeps)pensioenfondsen dient de term 'geschikt' dan

---

[1] Dit betreft de *Wet van 22 december 2011 tot wijziging van de Wet op het financieel toezicht, de Wet financiële markten BES en de Wet toezicht trustkantoren in verband met de introductie van de geschiktheidseis en de versterking van de samenwerking tussen de toezichthouders in het kader van de geschiktheidstoets en de betrouwbaarheidstoets* (Stb. 2012, 7). Deze wijzigingswet treedt met ingang van 1 juli 2012 in werking; zie het Besluit van 18 januari 2012 (Stb. 2012, 23).

ook te worden gelezen als 'deskundig', in de zin van de Pw en de Wvb en de daarop gebaseerde lagere regelgeving.

b) Algemene toelichting en leeswijzer

1. Doel

Het doel van deze beleidsregel is te verduidelijken wat de toezichthouder verstaat onder 'geschiktheid' en welke aspecten bij de toetsing van een beleidsbepaler in aanmerking worden genomen. Deze beleidsregel verschaft daarnaast duidelijkheid over wanneer beleidsbepalers getoetst moeten of kunnen worden en welke informatie en antecedenten de toezichthouder hierbij meewegen.

2. Beoogd effect

Met deze beleidsregel wil de toezichthouder bereiken dat beleidsbepalers in de financiële sector zich (meer) bewust zijn van hun taak en hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en dit ook laten zien in hun functioneren.

De beleidsregel beoogt niet de verplichtingen die de wet aan ondernemingen oplegt toe te rekenen aan de individuele beleidsbepaler, maar beoogt wel de individuele beleidsbepaler te doordringen van het feit dat hij of zij de taak heeft ervoor de zorgen dat de onderneming zijn verplichtingen nakomt.

Als de toezichthouder van oordeel is dat een beleidsbepaler niet geschikt is, kan bij de vergunningaanvraag besloten worden de vergunning niet te verlenen. Als het een toetsing van een nieuwe beleidsbepaler betreft bij een vergunninghoudende of geregistreerde onderneming en de toezichthouder oordeelt dat de beoogde beleidsbepaler niet geschikt is, zal dit besluit leiden tot het niet aantreden van de beleidsbepaler in de beoogde functie.

De toezichthouder kan na verloop van tijd twijfels krijgen over de geschiktheid van een beleidsbepaler op basis van het daadwerkelijk functioneren in de praktijk. Dit kan leiden tot gesprekken met de beleidsbepaler en de onderneming om te beoordelen welke actie genomen moet en kan worden om verbetering aan te brengen. De toezichthouder kan over het functioneren van deze beleidsbepaler een dossier opbouwen en kan over gaan tot het geven van een aanwijzing. Een aanwijzing kan bijvoorbeeld inhouden het verzoek aan de onderneming om, binnen een door de toezichthouder gestelde termijn, een bepaalde gedragslijn te volgen. Hierbij kan gedacht worden aan het, binnen een bepaalde termijn, aanstellen van een nieuwe beleidsbepaler. Ook kan de toezichthouder een aanwijzing strekkende tot het doen heenzenden van een beleidsbepaler geven.

3. Aanleiding

Ten tijde van het opstellen van de Beleidsregel deskundigheid 2011 had onrust op financiële markten wereldwijd het vertrouwen in de financiële sector aangetast. Overnameperikelen, faillissementen, ingrijpen van de overheid in het bank- en verzekeringswezen en sterk afgenomen dekkingsgraden van (beroeps)pensioenfondsen legden de zwakke onderdelen van de financiële markt bloot. Ondernemingen in de financiële sector overzagen niet altijd volledig de risico's en werking van de producten die zij verkochten of aankochten. Ook bleken zij niet altijd in staat klanten juist te informeren over deze risico 's en producten. Daarnaast prevaleerde in een aantal gevallen teveel een korte termijn invalshoek. In vele nationale en internationale onderzoeken en gremia wordt onder meer gewezen op gebrekkige geschiktheid van bestuurders en commissarissen als één van de oorzaken van voornoemde problemen. Om gevolg te geven aan de lessen uit deze ontwikkelingen en om meer duidelijkheid te verschaffen over de bestaande wettelijke vereisten inzake geschiktheid hebben DNB en de AFM besloten gezamenlijk het huidige beleid inzake geschiktheidstoetsing te evalueren en de verkregen inzichten te verwerken in een gezamenlijke beleidsregel voor beleidsbepalers bij ondernemingen.

De belangrijkste uitkomsten van de evaluatie van het toenmalige beleid met betrekking tot geschiktheidstoetsing zijn:

- Geschiktheid is meer dan alleen kennis; vaardigheden en professioneel gedrag vormen een onmisbaar gedeelte van iemands geschiktheid;
- Er is een gezamenlijk toetsingskader nodig voor de geschiktheidstoetsing. Dit kader moet door DNB en de AFM op consistente wijze worden toegepast, met inachtneming van hun beider toezichtstaken (respectievelijk prudentieel en gedragstoezicht);
- Geschiktheid moet een voortdurend punt van aandacht zijn voor de onderneming en voor de toezichthouder. De toezichthouder zal, indien concrete feiten en omstandigheden daartoe redelijke aanleiding geven een beleidsbepaler opnieuw toetsen en in voorkomend geval over kunnen gaan tot het geven van een aanwijzing tot het doen heenzenden van de betreffende beleidsbepaler.

Voor de ontwikkeling van het gezamenlijke beleid voor geschiktheid van beleidsbepalers van onder toezicht staande ondernemingen is naast bovengenoemde lessen en de toezichtervaring van de toezichthouder ook gebruik gemaakt van (inter)nationale principes, lessen en uitgangspunten inzake geschiktheid.[2]

4. Uitgangspunten geschiktheidstoetsing

De uitgangspunten die in deze beleidsregel worden gehanteerd zijn:
1) Geschiktheid is een doorlopende eis.
2) De onderneming is verantwoordelijk voor het aanstellen (en aanhouden) van geschikte beleidsbepalers.
3) De onderneming vergewist zich van de geschiktheid van haar beleidsbepalers en dient de toezichthouder hiervan te overtuigen. Deze beleidsregel biedt de onderneming hiervoor handvatten.
4) Beleidsbepalers moeten geschikt zijn ten aanzien van de verplichtingen die de wet oplegt aan de ondernemingen.
5) De toezichthouder heeft ingevolge de wet een eigen verantwoordelijkheid om de geschiktheid van beleidsbepalers te toetsen. Bij zijn oordeelsvorming baseert de toezichthouder zich op de vereisten en uitgangspunten zoals verwoord in deze beleidsregel.

5. Toekomstige wetswijzigingen

Wet versterking bestuur pensioenfondsen

Op dit moment is bij de Tweede Kamer het wetsvoorstel aanhangig voor de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Kamerstukken *II*, 2011–2012, 33 182, nr. 2). Dit wetsvoorstel introduceert een geschiktheidseis voor beleidsbepalers en leden van het interne toezichtorgaan (inclusief, indien aanwezig, het belanghebbendenorgaan) van een pensioenfonds in de zin van de Pw en de Wvb. Inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is beoogd per 1 januari 2013.

Wijzigingsbesluit financiële markten 2016

Op dit moment is bij de Tweede Kamer het wetsvoorstel aanhangig voor het Besluit tot wijziging van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft, het Besluit bestuurlijke boetes financiële sector en enige andere besluiten op het terrein van de financiële markten (Wijzigingswet financiële markten 2016 – Kamerstukken 34 198). Dit wetsvoorstel introduceert een geschiktheidseis voor beleidsbepalers van de houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, van de wet voor het als tussenpersoon verrichten van werkzaamheden ten behoeve van publieksfinanciering. Inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is beoogd per 1 april 2016.

6. Reikwijdte

Deze beleidsregel is van toepassing op de beleidsbepalers van alle ondernemingen die onder de Wft, Pw, Wvb of Wtt vallen. Het gaat om ondernemingen die ofwel onder toezicht staan van DNB, ofwel onder toezicht staan van de AFM, ofwel onder gezamenlijk toezicht staan.

De wetgever heeft bepaald dat elke beleidsbepaler in de financiële sector geschikt moet zijn. Met beleidsbepaler worden in deze beleidsregel bedoeld alle personen die bij en krachtens de Wft, Pw, Wvb of Wtt getoetst moeten worden op geschiktheid (zie ook de toelichting op onderdeel 1.1). In de toekomst zullen hier ook commissarissen en leden van de raad van toezicht onder vallen. De beleidsregel is van toepassing op al deze beleidsbepalers.

Bij de toetsing wordt rekening gehouden met:
– de functie van de beleidsbepaler;

---

[2] Internationaal
– 'Principles for enhancing corporate governance' van het Basel Committee on Banking Supervision (oktober 2010);
– Issues paper on corporate governance (juli 2009), International Association of Insurance Supervisors & Organisation for Economic Co-operation and Development;
– Corporate governance and the financial crisis: Key findings and main messages (juni 2009), Organisation for Economic Co-operation and Development.

Nationaal
– Pensioen 'Onzekere zekerheid': Een analyse van het beleggingsbeleid en het risicobeheer van Nederlandse pensioenfondsen (januari 2010), Commissie beleggingsbeleid en risicobeheer;
– Naar herstel van vertrouwen (april 2009), Adviescommissie toekomst banken;
– De Nederlandse corporate governance code: Beginselen van deugdelijk ondernemingsbestuur en best practice bepalingen (december 2008), Monitoring commissie corporate governance code.

– de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van de onderneming waar de beleidsbepaler werkzaam is;
– de samenstelling en het functioneren van het collectief.

Hiermee wordt recht gedaan aan de verschillen in soorten beleidsbepalers en ondernemingen die actief zijn in de financiële sector. Er zijn in de optiek van de toezichthouder geen doorslaggevende redenen om de invulling van de eisen verder te laten variëren, met uitzondering van de specifieke bestaande wet- en regelgeving voor (beroeps)pensioenfondsen.

Het geschiktheidsvereiste is in de volgende wetsartikelen verankerd:

Toezichthouder	Wet	Relevante artikelen	Norm
DNB	Wet op het financieel toezicht (Wft)	3:8; 3:271	Het dagelijks beleid wordt bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de (financiële) onderneming
AFM	Wet op het financieel toezicht (Wft); Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (BGfo)	4:3, vierde lid, juncto artikel 2a BGfo; 4:9, lid 1; 5:29, lid 1;	Het dagelijks beleid wordt bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de (financiële) onderneming. Het dagelijks beleid van de houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, van de wet voor het als bemiddelaar bij het van het publiek aantrekken of ter beschikking verkrijgen van opvorderbare gelden wordt bepaald door personen die geschikt zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van de houder.
DNB	Pensioenwet (Pw), Wet verplichte beroepspensioen-regeling (Wvb)	105, lid 3 Pw; 110, lid 3 Wvb	Het beleid wordt bepaald of mede bepaald door personen die deskundig1 zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van het pensioenfonds en het beroepspensioenfonds
DNB	Wet toezicht trustkantoren (Wtt)	4, aanhef en onderdeel b; 11, lid 2	Geschiktheid van bestuurders en commissarissen van een trustkantoor, degenen die het beleid van het trustkantoor bepalen of mede bepalen en degenen die een gekwalificeerde deelneming houden in het trustkantoor staat buiten twijfel.

[1] Lees voor de toepassing van deze beleidsregel: 'geschikt'.

7. Proportionele toepassing van de geschiktheidseisen

Op basis van criteria, zoals omvang van de toezichtpopulatie, de aard, de omvang, de complexiteit en het risicoprofiel van een onderneming, welk type producten of diensten een onderneming aanbiedt en het soort toezicht (prudentieel of gedragstoezicht) dat voor een onderneming relevant is, is door de toezichthouder een indeling van ondernemingen gemaakt naar drie groepen: A, B en C:

- Groep A:
  aanbieder van beleggingsobjecten; bank; beroepspensioenfonds; clearinginstelling; entiteit voor risico-acceptatie; financiële holding, gemengde financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland; financiële instelling; herverzekeraar; levensverzekeraar; marktexploitant; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met verklaring; pensioenfonds; premiepensioeninstelling; of schadeverzekeraar;
- Groep B:
  aanbieder van krediet; beheerder van beleggingsinstelling; beleggingsmaatschappij; beleggingsonderneming; of bewaarder;
- Groep C:
  betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B; houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft of trustkantoor. Voor wat betreft de subcategorie financiëledienstverleners in de zin van de Wft betekent dit dat adviseurs, bemiddelaars, herverzekeringsbemiddelaars en (onder)gevolmachtigde agenten tot groep C behoren.

Door de ondernemingen op bovenstaande wijze in groepen in te delen kunnen de vereisten voor geschiktheid, zoals opgenomen in hoofdstuk 1, onderdeel 1.2, proportioneel worden toegepast en wordt tegelijkertijd gewaarborgd dat beleidsbepalers van verschillende soorten ondernemingen op consistente wijze worden beoordeeld.

8. Opzet en indeling van de beleidsregel

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen met betrekking tot de geschiktheidstoetsing van beleidsbepalers

Hoofdstuk 1 bevat het algemene kader voor geschiktheid van beleidsbepalers. Het bevat de principle

based[3] uitgangspunten voor de invulling van het begrip geschiktheid (onderdeel 1.2), de variabelen van toetsing (onderdeel 1.3), de samenstelling en het functioneren van het collectief (onderdeel 1.4), de momenten van toetsing (onderdeel 1.5), het gebruik en de weging van informatie en antecedenten (onderdelen 1.6 en 1.7) en de samenwerking op het gebied van geschiktheidstoetsing door de toezichthouder (onderdeel 1.8).

Beleidsbepalers van alle ondernemingen – ongeacht de groep waarvan zij deel uitmaken – moeten voldoen aan de principle based criteria in hoofdstuk 1, onderdeel 1.2.

Hoofdstuk 2 – Nadere bepalingen voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in Groep B en C

Voor beleidsbepalers van de ondernemingen in groep B en C wordt de toets vóór aantreden rule based ingevuld. Hoofdstuk 2 vormt voor deze beleidsbepalers de invulling van onderdeel 1.2.1. De overige onderdelen van hoofdstuk 1 zijn onverkort van kracht.

Beleidsbepalers van de ondernemingen in groep B en groep C worden vóór aantreden in beginsel getoetst op basis van hoofdstuk 2 als invulling van onderdeel 1.2.1, tenzij naar het oordeel van de toezichthouder aanleiding is – bijvoorbeeld in verband met de grootte, het risicoprofiel of het soort activiteiten van de onderneming – om uitgebreider, dat wil zeggen aan de hand van onderdeel 1.2.1 te toetsen (zie ook het voorbeeld bij de toelichting op onderdeel 2.6 en onderdeel 2.9).

Hoofdstuk 3 – Slotbepalingen

Hoofdstuk 3 bevat slotbepalingen over de evaluatie van de beleidsregel, de intrekking van de huidige Beleidsregel deskundigheid 2011 van de AFM en DNB, de inwerkingtreding van deze nieuwe Beleidsregel geschiktheid 2012 en over de citeertitel.

9. Welke eisen gelden voor welke beleidsbepaler op welk moment?

In onderstaande tabel zijn de relevante bepalingen vóór het aantreden (onderdeel 1.5.a) en ná het aantreden (onderdeel 1.5.b) van een beleidsbepaler schematisch weergegeven voor de drie groepen van ondernemingen.

Momenten van toetsing → ↓ Ondernemingen	**Vóór aantreden beleidsbepaler**	**Ná aantreden beleidsbepaler, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat**
Groep A aanbieder van beleggingsobjecten; bank; beroepspensioenfonds; clearinginstelling; entiteit voor risico-acceptatie; financiële holding, gemengde financiële holding of verzekeringsholding met zetel in Nederland; financiële instelling; herverzekeraar; levensverzekeraar; marktexploitant; natura-uitvaartverzekeraar; onderlinge waarborgmaatschappij met verklaring; pensioenfonds; premiepensioeninstelling; of schadeverzekeraar (vergunninghoudend)	Hoofdstuk 1	Hoofdstuk 1
Groep B aanbieder van krediet; beheerder van beleggingsinstelling; beleggingsmaatschappij; beleggingsonderneming; of bewaarder	Minimumvereisten van hfdst. 2, para. 1 en 2, ter invulling van onderdeel 1.2.1. Indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, toetsing aan vereisten van onderdeel 1.2.1. Overige onderdelen van hoofdstuk 1 gelden onverkort.	Hoofdstuk 1

[3] Principle based criteria zijn criteria die een doelomschrijving geven, in plaats van een gedetailleerde omschrijving waaraan en op welke wijze men moet voldoen.

Momenten van toetsing → ↓ Ondernemingen	Vóór aantreden beleids-bepaler	Ná aantreden beleidsbepaler, indien daartoe redelijke aanleiding bestaat
Groep C betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van financiëledienst-verlener in groep A en B; houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft of trustkantoor	Minimumvereisten van hfdst. 2, para. 1 en 3, ter invulling van onderdeel 1.2.1. Indien daartoe redelijke aanleiding bestaat, toetsing aan vereisten van onder-deel 1.2.1. Overige onderdelen van hoofdstuk 1 gelden onverkort.	Hoofdstuk 1

c) Toelichting per hoofdstuk

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen met betrekking tot de geschiktheidstoetsing van beleidsbepalers

1.1 Definities en begrippen

Beleidsbepaler
De beleidsregel brengt bewust geen onderscheid aan tussen de verschillende soorten beleidsbepalers. De geschiktheidsvereisten gelden voor alle personen die op grond van een toezichtwet waarop deze beleidsregel is gebaseerd geschikt moeten zijn: Wft, Pw, Wvb en Wtt. Onder beleidsbepalers vallen bijvoorbeeld ook medebeleidsbepalers en dagelijks beleidsbepalers. De beleidsregel geschiktheid wijzigt de kring van te toetsen personen niet. De vereisten worden proportioneel toegepast waarbij rekening wordt gehouden met bijvoorbeeld de functie van de beleidsbepaler (zie ook de toelichting op onderdeel 1.3).
Collectief
De beleidsregel introduceert het begrip 'collectief'. Dit begrip is breder dan het begrip 'collegiaal bestuur' dat in het Nederlandse vennootschapsrecht wordt gehanteerd, aangezien voor het bepalen van de groep te toetsen personen niet slechts naar juridische structuren wordt gekeken, maar ook naar degenen die feitelijke invloed hebben op de beleidsvorming.

1.2 Geschiktheid

De gedachte dat niet alleen kennis, maar ook vaardigheden en professioneel gedrag onmisbare kwaliteiten zijn voor een beleidsbepaler in de financiële sector is niet nieuw. Ook in het verleden werden beleidsbepalers beoordeeld op hun kennis en ervaring en de toepassing daarvan in de praktijk.

Met deze omschrijving van het begrip geschiktheid beoogt de toezichthouder nog meer dan voorheen (expliciet) tot uitdrukking te brengen dat elk van de drie elementen kennis, vaardigheden en professioneel gedrag essentieel is bij de toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler. In de praktijk (in hun functioneren) moeten beleidsbepalers doorlopend laten zien dat zij kennis, vaardigheden en professioneel gedrag adequaat en zorgvuldig toepassen. Het functioneren van een beleidsbepaler in de (dagelijkse) praktijk vormt de lakmoesproef voor geschiktheid. Een beleidsbepaler is binnen een onderneming primair verantwoordelijk voor de toepassing door de onderneming van de gedrags- en prudentiële normen. Een beleidsbepaler bekleedt daarmee een voorbeeldfunctie voor een onderneming.

Kennis, vaardigheden en professioneel gedrag

Kennis gaat over wat iemand weet en welke inhoudelijke inzichten hij of zij heeft verworven (het 'wat'). Vaardigheden geven aan wat iemand kan en worden ingezet om in bepaalde situaties bepaald gedrag te laten zien, bijvoorbeeld in onderhandelingsprocessen, tijdens (slecht nieuws) gesprekken en bij besluitvorming (het 'hoe'). Vaardigheden en kennis zijn in beginsel leerbaar, bijvoorbeeld tijdens training of in de praktijk '*on the job*'. Gedrag komt van binnenuit en wordt beïnvloed door externe omstandigheden. Het wordt bepaald door karakter en gehanteerde normen en waarden, zowel van de persoon als van de omgeving. Dit geldt voor zover het betrekking heeft op de taken en verantwoordelijkheden van een beleidsbepaler van een onderneming ook voor professioneel gedrag. Dit zijn de persoonlijke eigenschappen en gedragingen die de houding (attitude) of stijl reflecteren op de werkvloer en in de bestuurskamer en in relatie tot klanten, toezichthouder en andere stakeholders. Ook

professioneel gedrag is tot op zekere hoogte aan te leren.

Het is niet eenvoudig een harde grens te trekken tussen de drie elementen van geschiktheid. Dit is ook niet noodzakelijk. Van belang is dat de elementen kennis, vaardigheden en professioneel gedrag complementair zijn: een persoon die veel kennis heeft van de werking van financiële producten, maar niet in staat is deze kennis over te brengen en te genereren binnen een onderneming of naar klanten toe, is geen geschikte beleidsbepaler. Hetzelfde geldt voor iemand die wel over de juiste kennis en vaardigheden beschikt, maar niet de intentie heeft of toont om zich structureel en tot het uiterste in te spannen voor de belangen waar de onderneming voor staat, bijvoorbeeld door nonchalance, nalatigheid of slordigheid. Ook de hoeveelheid tijd die de beleidsbepaler tot zijn beschikking heeft voor de uitoefening van zijn functie kan hierbij een rol spelen. De beleidsbepaler vindt mogelijk andere belangen belangrijker, lijkt niet loyaal en voelt zich ogenschijnlijk onvoldoende betrokken bij de onderneming. De beleidsbepaler weet en kan het wel, maar hij of zij doet het niet.

Het aantonen van geschiktheid

Geschiktheid kan onder meer worden aangetoond met behulp van opleiding, relevante (werk)ervaring en competenties. Van de opleiding(en) moeten (ten minste) diploma's worden overgelegd. Opleiding en ervaring mogen niet te zeer zijn verouderd gelet op de snelle ontwikkelingen binnen en op de financiële markten. Met *relevante* werkervaring wordt ervaring bedoeld die is opgedaan in een werkomgeving die inhoudelijk overeenkomt of raakvlakken heeft met de soort onderneming of het type functie waarin een beleidsbepaler werkzaam wil zijn. Competenties kunnen ook elders zijn opgedaan.

Competenties die als relevant worden beschouwd, zijn opgenomen in de bijlage. Deze competenties gelden niet cumulatief en niet limitatief. Dit betekent dat ook andere dan de in de bijlage genoemde competenties door de onderneming kunnen worden gebruikt om geschiktheid aan te tonen. Het is aan de onderneming om samen met de beleidsbepaler aan te tonen over welke competenties de beleidsbepaler beschikt en op welke wijze hij of zij deze toepast. De toezichthouder toetst de competenties niet afzonderlijk.

De toezichthouder verwacht dat een beleidsbepaler beschikt over bepaalde competenties en deze tijdens het functioneren ook aantoonbaar demonstreert. Een beleidsbepaler hoeft niet over alle competenties tegelijk of in gelijke mate te beschikken. Om competenties inzichtelijk te maken kan een onderneming bijvoorbeeld een assessment van de beleidsbepaler laten doen.

Welke competenties van belang zijn, is mede afhankelijk van de functie van een beleidsbepaler. Het is dus goed mogelijk dat sommige competenties -of de beschrijving daarvan in de bijlage- zich moeilijk laten combineren in één persoon. Gezien de variabelen van toetsing, en de samenstelling en het functioneren van het collectief geldt dat de competenties die een beleidsbepaler nodig heeft per functie en per onderneming kunnen verschillen. Zie hiertoe ook de toelichting op onderdelen 1.3 en 1.4.

Indien de toezichthouder besluit dat een gesprek met een beleidsbepaler noodzakelijk is om de geschiktheid vast te stellen, dan zal de toezichthouder beoordelen of het beeld dat de onderneming hierover heeft geschetst strookt met het beeld dat uit het gesprek naar voren komt, eventueel in combinatie met aanwezige toezichtinformatie en -antecedenten met betrekking tot de onderneming of beleidsbepaler in kwestie.

Onderwerpen van geschiktheid

Een beleidsbepaler moet beschikken over kennis, vaardigheden en professioneel gedrag op verschillende gebieden. Hiertoe moet een beleidsbepaler geschikt zijn op de volgende onderwerpen:

A. **Bestuur, organisatie en communicatie**, inclusief sturing geven aan processen, taakgebieden en medewerkers, en het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen, waaronder het tijdig, juist en duidelijk informeren van klanten en de toezichthouder.
Van een beleidsbepaler wordt verwacht dat hij of zij het beleid van een onderneming (mede) bepaalt. Hiertoe moet een beleidsbepaler niet alleen kennis hebben van bestuur, organisatie en communicatie, maar ook beschikken over de nodige vaardigheden. Deze vaardigheden kunnen onder meer worden aangetoond met competenties als genoemd in de bijlage. Professionaliteit ziet met betrekking tot het onderwerp bestuur, organisatie en communicatie vooral op het naleven en handhaven van sociale, ethische en professionele normen, zoals neergelegd in corporate governance codes en gedragscodes en het naleven en handhaven van interne reglementen en toepasselijke wet- en regelgeving.
Voor het vertrouwen in de financiële markten is het essentieel dat klanten tijdig, duidelijk en juist

worden geïnformeerd. Daarnaast is het belangrijk dat ook de toezichthouder tijdig, duidelijk, juist en volledig geïnformeerd wordt. Dit is een essentiële voorwaarde voor de uitoefening van toezicht. Zonder informatie is het voor de toezichthouder niet mogelijk zich een volledig beeld te vormen van de mogelijke risico's die spelen bij een onderneming.
Zowel het bewust onjuist informeren (de zaken anders voorstellen dan ze in werkelijkheid zijn) als het onbewust onjuist informeren (de werkelijke situatie niet begrijpen) van de klanten of de toezichthouder kan de geschiktheid van een beleidsbepaler raken. Ook het niet (tijdig) informeren van klanten of de toezichthouder kan raken aan de geschiktheid.

Voorbeeld

Beleidsbepalers van een onderneming hebben de toezichthouder niet tijdig geïnformeerd over recente incidenten zoals het niet voldoen aan de liquiditeitseis, de financieringsproblemen van een pand en meer in het algemeen van continuïteitsbedreigende ontwikkelingen. Overigens heeft de toezichthouder meerdere malen aan de onderneming gevraagd of er mogelijk continuïteitsrisico's voor de onderneming waren, dit gezien de negatieve marktontwikkelingen. Deze vraag werd door alle beleidsbepalers telkens negatief beantwoord. Ook in het recente verleden heeft de onderneming de toezichthouder meerdere malen voorzien van onjuiste informatie. Niet langer staat hiermee buiten twijfel dat de toezichthouder op een juiste en betrouwbare wijze worden geïnformeerd door de onderneming. Dit leidt tot de vorming van structurele toezichtantecedenten. De toezichthouder weegt dit mee in haar beoordeling van de geschiktheid van de beleidsbepalers van de onderneming.

Een beleidsbepaler is in staat voorstellen, handelingen en adviezen van medewerkers en externe adviseurs te beoordelen. Beleidsbepalers kunnen ook voorstellen, werkwijze en gedragingen van hun collega beleidsbepalers op waarde schatten.

B. **Producten, diensten en markten waarop de onderneming actief is**, inclusief relevante wet- en regelgeving en financiële (en actuariële) aspecten.
Een beleidsbepaler van een onderneming is verantwoordelijk voor de aanwezigheid op alle niveaus binnen een onderneming van voldoende geschiktheid met betrekking tot producten, diensten en markten waarop een onderneming actief is, zodat een onderneming voldoet aan de prudentiële vereisten en de eisen van gedragstoezicht. Van een beleidsbepaler wordt verwacht dat hij of zij voor beide zaken verantwoording neemt en hierover verantwoording aflegt. Dit betekent enerzijds dat een beleidsbepaler zelf over deze geschiktheid moet beschikken. Zo is verzekeringstechnische kennis voor een verzekeraar vanzelfsprekend onontbeerlijk en wordt van hem of haar verwacht dat hij of zij voldoende kennis heeft van verzekeren in al zijn facetten, zoals acquisitie, premiestelling, beleggingen, herverzekering en automatisering. Anderzijds betekent dit dat een beleidsbepaler ervoor zorgt dat de borging van deze geschiktheid binnen de organisatie op orde is (zie ook toelichting bij onderwerp C), bijvoorbeeld door permanente educatie van medewerkers. Voor zover het ondernemingen betreft die onder gedragstoezicht vallen, wordt van een onderneming met het oog op haar zorgplicht jegens klanten, eveneens verwacht dat niet alleen kennis met betrekking tot de producten, diensten en markten aanwezig is, maar ook dat kennis aanwezig is over welke producten passend zijn voor welke doelgroep van klanten en dat die kennis wordt ingezet bij de ontwikkeling en distributie van producten.

C. **Beheerste en integere bedrijfsvoering**, waaronder de administratieve organisatie en interne controle, de waarborging van geschiktheid en vakbekwaamheid[4] binnen een onderneming, de zorgvuldige behandeling van klanten[5], het risicomanagement, compliance en de uitbesteding van werkzaamheden.
Solide en integere ondernemingen met een focus op de lange termijn belangen van de onderneming zijn een voorwaarde voor financiële stabiliteit. Het is mede hierom essentieel dat ondernemingen zorg dragen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij een beleidsbepaler van een onderneming.
Teneinde de geschiktheid binnen een onderneming te waarborgen, is het van belang dat een onderneming een beleid voor werving en selectie en voor periodieke beoordeling van al het personeel (dus ook van beleidsbepalers) heeft als onderdeel van de integere en beheerste bedrijfsvoering. Ook onderkent een onderneming tijdig een mogelijk gebrek aan geschiktheid en herstelt of compenseert dit adequaat. Onderdeel van dit beleid is het gebruik van functieprofielen bij werving en selectie en periodieke beoordeling (zie ook toelichting op onderdeel 1.6.2.c).
Een beleidsbepaler moet geschikt zijn om te kunnen waarborgen dat de onderneming een integere en beheerste bedrijfsvoering waarborgt. Hij of zij zal dus geschikt moeten zijn (en zijn of haar geschiktheid voortdurend moeten toepassen) met betrekking tot zaken als functiescheiding,

[4] Conform artikel 4:9, lid 2 van de Wft gelden de bepalingen in deze beleidsregel over vakbekwaamheid gelden alleen voor financiëledienstverleners.
[5] Conform artikel 4:14, lid 2, onder b, sub 3 van de Wft gelden de bepalingen in deze beleidsregel over de zorgvuldige behandeling van klanten alleen voor beheerders, beleggingsinstellingen, beleggingsondernemingen en bewaarders.

duidelijke taakverdeling, kaders en richtlijnen, administratie organisatie en interne controle, vastlegging van het besluitvormingsproces, compliance met interne en externe wetten of regels, het op orde hebben van benodigde (beroepsaansprakelijkheids)verzekeringen, 'in control' zijn bij uitbesteding, adequaat risicomanagement, waarborgen van geschiktheid en, voor zover het financiëledienstverleners betreft, ook vakbekwaamheid binnen de onderneming.
Een geschikte beleidsbepaler kan derhalve onderbouwd antwoord geven op vragen als (niet limitatief): 'Hoe zorgt u ervoor dat de administratieve organisatie adequaat blijft afgestemd op de groei van het bedrijf? Op welke wijze heeft u grip op het interne beheersingsproces gericht op het verkrijgen van een redelijke mate van zekerheid omtrent het bereiken van doelstellingen van de organisatie? Hoe is het risicomanagement vorm gegeven? Is de onafhankelijkheid van de risicomanagementfunctie gewaarborgd? Worden de juiste risico's geïdentificeerd en gespreid in de tijd en in de onderneming? Wordt hierbij gebruik gemaakt van scenario-analyses? Is de borging van de geschiktheid, en voor zover het financiëledienstverleners betreft, de vakbekwaamheid, op alle niveaus in de organisatie goed georganiseerd? Hoe wordt het vier-ogen principe toegepast? Geeft het besluitvormingsproces blijk van voldoende afweging van alternatieven? Hoe voorkomt de onderneming in haar besluitvorming belangenverstrengeling? Hoe is in het productie- en distrubutieproces gewaarborgd dat producten passend zijn voor specifieke doelgroepen van klanten en dat deze klanten zorgvuldig worden geïnformeerd en behandeld?
Een onderneming draagt zorg voor een adequaat en structureel risicomanagement. Beleidsbepalers zijn geschikt met betrekking tot de risicomanagementactiviteiten van en de inbedding van de risicomanagementfunctie in de onderneming, zodat zij de risico's tijdig kunnen identificeren en onderkennen, om vervolgens deze te beheersen dan wel te mitigeren. Een essentieel onderdeel van het risicomanagement is het toepassen van stresstesten met scenarioanalyses.[6]

Voorbeeld

Beheerst handelen in financieel moeilijke tijden leidt in ieder geval niet tot het aangaan van nieuwe risico's met enkel als doel de bestaande risico's (tijdelijk) af te dekken. Een onderneming draagt zorg voor een structurele oplossing. Het investeren van privévermogen om tijdelijk het financieel tekort aan te vullen, is een voorbeeld dat in ieder geval niet als structurele oplossing kan worden aangemerkt. Indien zich bepaalde onwenselijke gebeurtenissen hebben voorgedaan, bijvoorbeeld indien tijdelijk de continuïteitsproblemen werden opgelost door vermogen van verwante ondernemingen over te hevelen, moet een onderneming haar risicomanagement in opzet en werking aanscherpen om herhaling van deze gebeurtenissen in de toekomst te voorkomen.

Omgevingssensitiviteit, helikopterzicht en oordeelsvorming zijn competenties die bijvoorbeeld bij risicomanagement belangrijk zijn.

Voorbeeld

Een beleidsbepaler van een onderneming blijkt in onvoldoende mate in staat om risico's te identificeren en (voordat ze manifest worden) te elimineren. Zo is de beleidsbepaler herhaaldelijk te positief naar de klant en naar de toezichthouder over wat hij denkt dat onderhandelingsresultaten zijn. Ook legt hij de mondeling gemaakte afspraken (zowel intern als met banken over de financiering) niet of onvoldoende vast en vertrouwt hij te veel op 'blauwe ogen'. Door dit ongeschikte handelen van de beleidsbepaler lopen de onderneming en klanten van de onderneming onnodig veel risico. Nadat de toezichthouder bij de beleidsbepaler heeft benadrukt dat er urgente maatregelen moeten worden genomen, weet de beleidsbepaler de hoofdrisico's uiteindelijk niet te identificeren en te managen. Ook blijkt dat de beleidsbepaler gemaakte afspraken nog niet altijd schriftelijk vastlegt/bevestigt.

Naast bovengenoemde zaken moet een beleidsbepaler ook geschikt zijn om te kunnen waarborgen dat de onderneming integriteitsricico's, zoals belangenverstrengeling, strafbare feiten en wetsovertredingen, customer due diligence en maatschappelijk onbetamelijk handelen, beheerst.

D. **Evenwichtige en consistente besluitvorming**, waarbij de belangen van klanten en de relatie met andere stakeholders een centrale positie innemen[7].
In hun dagelijkse praktijk hebben ondernemingen te maken met klanten en een groot aantal stakeholders, zoals aandeelhouders, toezichthouder en de maatschappij als geheel, met uiteenlopende belangen. Het waarborgen van de belangen van de klanten en stakeholders, alsmede het naleven van de zorgvuldigheidsverplichtingen, verlangt van een beleidsbepaler dat hij of zij in staat is te komen tot een zorgvuldige belangenafweging en gestructureerde besluitvorming. Om te waarborgen dat de besluitvorming binnen de onderneming op een evenwichtige en consistente

[6] Zie ook Leidraad Risicomanagement bij beleggingsinstellingen, AFM, augustus 2010.
[7] Zie ook 'De 7 elementen van een integere cultuur: beleidsvisie en aanpak gedrag en cultuur bij financiële ondernemingen 2010–2014', DNB, november 2009.

wijze plaatsvindt, wordt van een beleidsbepaler geschiktheid verwacht op de volgende aspecten (niet limitatief):
- meewegen van alle betrokken belangen;
- schriftelijk vastleggen van de uitkomsten van besluitvorming;
- expliciteren op grond van welke overwegingen een besluit is genomen;
- uitvoeren van een risico-analyse met input van diverse betrokken belangen;
- informeren van klanten en stakeholders over de voor hen meest relevante zaken die de besluitvorming beïnvloeden;
- maken van duidelijke keuzes en gemotiveerde doelstellingen en blijk geven van voldoende afweging van alternatieven;
- consistent handelen in lijn met doelstellingen en gemaakte keuzes;
- onder (veranderende) omstandigheden gemotiveerd afwijken van genomen besluiten.

De vier hierboven genoemde onderwerpen (A tot en met D) waarop een beleidsbepaler geschikt is, gelden *cumulatief*. Deze onderwerpen gelden echter niet limitatief. Dit betekent dat daarnaast andere dan de hier genoemde onderwerpen in aanmerking kunnen worden genomen om de geschiktheid van een beleidsbepaler te toetsen.

Invulling geschiktheid voor beleidsbepalers van (beroeps)pensioenfondsen

Voor beleidsbepalers van (beroeps)pensioenfondsen gelden de deskundigheidsgebieden zoals opgenomen in artikel 30, lid 3 en artikel 14, lid 3 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling. Deze gebieden worden hieronder in drie categorieën behandeld:

- *Deskundigheidsgebied a) het besturen van een organisatie; en Deskundigheidsgebied f) communicatie*

  Hieronder vallen sturing geven aan processen, taakgebieden en medewerkers, het naleven en handhaven van algemeen aanvaarde sociale, ethische en professionele normen en interne regels, een onafhankelijke en onpartijdige positiebepaling en rekening houden met alle bij het pensioenfonds betrokken belangen.

  Pensioen is voor veel deelnemers ingewikkeld. Inzicht in het belang van heldere communicatie over pensioenen en het pensioenfonds aan de deelnemers is daarom essentieel. Ook is het belangrijk dat de toezichthouder juist en tijdig wordt geïnformeerd.

  Deskundigheid met betrekking tot de deskundigheidsgebieden a en f heeft betrekking op de algemene vaardigheid om op professionele en onafhankelijke wijze een (beroeps)pensioenfonds te besturen en de vaardigheid informatie van en over het (beroeps)pensioenfonds helder en transparant te presenteren. Deze vaardigheden kunnen onder meer worden aangetoond met competenties als genoemd in de bijlage van deze beleidsregel. Een voorbeeld is te vinden op pagina 32.
- *Deskundigheidsgebied b) relevante wet- en regelgeving; Deskundigheidsgebied c) pensioenregelingen en pensioensoorten; en Deskundigheidsgebied d) financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering*

  Pensioenregelingen zijn onderdeel van arbeidsvoorwaarden. De wet- en regelgeving hierover is uitgebreider dan die over producten van financiële ondernemingen. Van de beleidsbepaler bij (beroeps)pensioenfondsen mag verwacht worden dat deze kennis heeft van de arbeidsvoorwaardelijke kant van pensioenen.

  Daarnaast is het pensioen een financieel product. Daarom moet de beleidsbepaler beschikken over voldoende kennis om vermogensbeheer, premiestelling en (her)verzekeringen en de relevante wet- en regelgeving op deze gebieden voldoende te doorgronden.

  De beleidsbepaler zorgt ervoor dat hij of zij de eigen pensioenregeling en de financiële aspecten daarvan begrijpt en dat hij of zij voldoende bekend is met de relevante wet- en regelgeving. Tegelijkertijd moet de beleidsbepaler zich ervan overtuigen dat de kennis over de pensioenregeling en het pensioenrecht voldoende aanwezig is en blijft in de rest van de organisatie, en eventueel in de organisatie waaraan werkzaamheden zijn uitbesteed.

  Kennis kan onder meer worden aangetoond met ervaring en relevante opleidingen.
- *Deskundigheidsgebied e) administratieve organisatie en interne controle; en Deskundigheidsgebied g) uitbesteding*

  Een beleidsbepaler moet zo deskundig zijn dat hij of zij een beheerste en integere bedrijfsvoering kan waarborgen. Hij of zij zal dus deskundig moeten zijn over zaken als taken- en bevoegdheidsverdeling, interne controle, gedragscodes, compliance, tegenstrijdige belangen, vastlegging van besluiten en besluitvormingsprocessen, crisismaatregelen en crisisplannen, administratieve organisatie en klanttevredenheid. Hij of zij is niet alleen bekend met zulke zaken, maar is ook in staat te onderkennen of die zaken binnen de organisatie voldoende aandacht hebben.

  Ook moet de beleidsbepaler verstand hebben van uitbesteding. Veel pensioenfondsen besteden zaken als vermogensbeheer en administratie uit aan derde partijen. Het is belangrijk dat de beleidsbepalers 'in control' zijn over de verrichtingen van die partijen. Dit vergt van hen onder meer kennis van de producten van die derde partijen zodat de beleidsbepalers zelfstandig, dus zonder beïnvloeding door de derde partij, kunnen beoordelen of die producten in het belang zijn

van het pensioenfonds en de belanghebbenden. Op pagina 35 staan voorbeelden.
De deskundigheidsgebieden a tot en met g wijken niet wezenlijk af van de onderwerpen A tot en met D zoals die voor beleidsbepalers bij andere ondernemingen gelden. De toezichthouder kan daarom naast de deskundigheidsgebieden a tot en met g, zoals opgenomen in onderdeel 1.2.2, de omschrijvingen bij de onderwerpen A tot en met D bij de beoordeling van de deskundigheid betrekken.

1.3 Variabelen van toetsing

De variabelen van toetsing brengen met zich mee dat een proportionele mate van geschiktheid als bedoeld in onderdeel 1.2.1, of in geval van pensioenfondsen onderdeel 1.2.1 aanhef en onderdeel 1.2.2, wordt geëist. De toezichthouder maakt, gegeven deze variabelen, een situatie en context specifieke afweging. Een financiëledienstverlener-eenmanszaak wordt bijvoorbeeld anders beoordeeld dan een Chief Financial Officer (CFO) van een grote bank of verzekeraar of een bestuurder van een (beroeps)pensioenfonds. Dat betekent daarnaast dat een persoon die door de toezichthouder geschikt wordt bevonden voor een bepaalde functie niet automatisch geschikt wordt bevonden voor een andere functie, al dan niet binnen de onderneming.

Om de geschiktheid van een beleidsbepaler te toetsen, spelen verschillende variabelen mee. Deze betreffen (a) de functie die een beleidsbepaler gaat vervullen en (b) de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van een onderneming.

Functie van een beleidsbepaler

De functie van een beleidsbepaler is een belangrijke variabele voor toetsing van de vereiste geschiktheid. Bij het soort functie wordt in de eerste plaats onderscheid gemaakt tussen beleidsbepalers die zich bezighouden met de uitoefening van het bedrijf, zoals een bestuurder, en beleidsbepalers die meer op afstand staan of zelfs een toezichthoudende functie vervullen, zoals een commissaris. Vervolgens wordt gekeken naar de inhoud van de functie en de omschrijving van de taken en bevoegdheden van een beleidsbepaler. Van de Chief Risk Officer (CRO) wordt bijvoorbeeld verwacht dat hij of zij diepgaande kennis heeft inzake risicomanagement. Hetzelfde geldt voor de CFO inzake de voor een onderneming relevante financiële aspecten. Bij een eenmanszaak zal de eigenaar doorgaans aan alle vereisten van geschiktheid moeten voldoen. Ook de activiteiten die een beleidsbepaler verricht, spelen mee in de beoordeling van de vereiste geschiktheid. Zo heeft bijvoorbeeld een financiëledienstverlener die hoofdzakelijk adviesdiensten verleent een andere geschiktheid nodig dan een beleidsbepaler die geen direct contact met klanten heeft, heeft een bestuurder van een (beroeps-)pensioenfonds met een complexe beleggingsportefeuille een andere geschiktheid nodig dan een bestuurder van een (beroeps)pensioenfonds met een eenvoudige beleggingsportefeuille, en kan van een gekozen bestuurder bij een onderlinge verzekeraar een andere geschiktheid worden verwacht dan van een professionele bestuurder bij een onderlinge verzekeraar.

Voor bepaalde functies, denk bijvoorbeeld aan de voorzitter van een collectief of de beleidsbepaler die verantwoordelijkheid is voor het risicomanagement, zal meer nadruk worden gelegd op bepaalde competenties die voor het uitoefenen van die functies extra belangrijk zijn, bijvoorbeeld voorzittersvaardigheid en strategische sturing van een voorzitter, en onafhankelijkheid en overtuigingskracht van een risicomanager.

Overwegingen bij de aard, omvang, complexiteit en risicoprofiel van een onderneming

De invulling van de vereisten voor geschiktheid kunnen variëren tussen ondernemingen, maar ook tussen sectoren. Dit brengt met zich mee dat de vereiste geschiktheid per beleidsbepaler kan verschillen. Op elk moment van toetsing geldt voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep A, en in geval van beleidsbepalers van ondernemingen in groepen B en C na vergunningverlening, dat zij moeten voldoen aan de vier onderwerpen A tot en met D van geschiktheid, zoals genoemd in onderdeel 1.2.1 en in geval van beleidsbepalers van (beroeps)pensioenfondsen aan de geschiktheidsgebieden als bedoeld in onderdeel 1.2.2. Echter, de wijze waarop voldaan moet worden aan deze onderwerpen van geschiktheid is afhankelijk van de aard, omvang, complexiteit en het risicoprofiel van een onderneming.

De aard van een onderneming beïnvloedt met name de vereiste inhoudelijke geschiktheid inzake de producten, diensten en markten waarop een onderneming actief is. Beleidsbepalers van een (beroeps-)pensioenfonds en pensioenverzekeraar hebben bijvoorbeeld kennis van pensioenen en de financiële aspecten die samenhangen met het beheer van belegd vermogen en verzekeren nodig, terwijl een adviseur in pensioenproducten vooral kennis van pensioenen moet hebben.

De omvang van de onderneming in relatie tot het risicoprofiel is belangrijk voor het niveau van

geschiktheid als bedoeld in onderdeel 1.2.1 onderwerpen A tot en met D en voor (beroeps)pensioenfondsen onderdeel 1.2.2. De omvang van een onderneming beïnvloedt op verschillende manieren het vereiste niveau van geschiktheid voor een beleidsbepaler van die onderneming. Omvang kan op meerdere aspecten betrekking hebben, zoals (niet limitatief):

- het aantal medewerkers: hoe groter des te zwaarder onder meer de vereisten ten aanzien van onderwerp A (bestuur, organisatie en communicatie);
- het vermogen waarvoor een onderneming verantwoordelijk is: hoe groter, des te zwaarder onder meer de vereisten van geschiktheid ten aanzien van de onderwerpen B (producten, diensten en markten waarop een onderneming actief is) en C (beheerste en integere bedrijfsvoering) worden mee gewogen) en in geval van (beroeps)pensioenfondsen de deskundigheidsgebieden d. (financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financieringen, beleggingen, actuariële principes en herverzekering), e. (administratieve organisatie en interne controle) en g. (uitbesteding);
- het maatschappelijk belang (hoe meer klanten, des te belangrijker de onderwerpen D (evenwichtige en consistente besluitvorming) en A (bestuur, organisatie en communicatie) worden en in geval van (beroeps)pensioenfondsen de deskundigheidsgebieden a. (het besturen van een organisatie), b. (relevante wet- en regelgeving), c. (pensioenregeling en pensioensoorten) en f. (communicatie):

Tegelijkertijd geldt dat hoe complexer en hoe hoger het risicoprofiel is, des te hoger het vereiste niveau van geschiktheid. Een complexe ondernemingsstructuur (bijvoorbeeld een onderneming met verschillende dochterondernemingen) vereist bijvoorbeeld zeer goed ontwikkelde geschiktheid ten aanzien van alle onderwerpen dan wel geschiktheidsgebieden. Hierbij geldt dat een beleidsbepaler van een financiële holding geschiktheid nodig heeft met betrekking tot zowel de holding als de dochters, terwijl voor een beleidsbepaler van de dochter de geschiktheid alleen betrekking heeft op de dochter.

Daarnaast geldt dat een beleidsbepaler van een kleine onderneming zonder collectief, waarbij dus geen taakverdeling mogelijk is, het volledige bedrijfsvoeringproces zelfstandig moet kunnen voeren. Bij de toetsing van geschiktheid zal dit aspect ook meewegen.

Gegeven het feit dat de toezichthouder bij de toetsing van een beleidsbepaler rekening houdt met de variabelen van toetsing, alsmede met de samenstelling en het functioneren van het collectief (dit wordt onder onderdeel 1.4 toegelicht) kan bijvoorbeeld bij een commissaris die een commissariaat heeft bij diverse entiteiten van een vennootschap of coöperatie niet automatisch worden volstaan met één enkele geschiktheidstoets voor de verschillende commissariaten.

1.4 Collectief

De toezichthouder toetst individuele beleidsbepalers op geschiktheid, niet het bestuur of een ander collectief van alle beleidsbepalers tezamen. Daar waar meer dan één beleidsbepaler gezamenlijk het beleid bepalen, weegt de samenstelling en het functioneren van dit collectief wel mee in de toetsing van geschiktheid van een individuele beleidsbepaler. Om gezamenlijke verantwoordelijkheid te kunnen dragen moet elke beleidsbepaler individueel geschikt zijn, hetgeen niet impliceert dat zij allemaal dezelfde geschiktheid moeten hebben. Beleidsbepalers moeten elkaar aanvullen. Bij toetsing van beleidsbepalers die (gaan) functioneren in een collectief wordt tevens belang gehecht aan competenties die ook van belang zijn voor het functioneren in een collectief, zoals authenticiteit, loyaliteit, overtuigingskracht, communicatief vermogen, onafhankelijkheid en samenwerkingsvermogen. Om hier meer inzicht in te krijgen kan bijvoorbeeld een Board Review Process (self-assessment) instrumenteel zijn voor een onderneming.

In een collectief kan op specifieke kennis en vaardigheden worden gevarieerd. Een Chief Executive Officer (CEO) moet bijvoorbeeld kritisch het handelen van de CFO kunnen volgen, dat vereist geschiktheid (kennis, vaardigheden en professioneel gedrag) op dat terrein, maar de CFO moet uiteraard meer specifieke (financiële) kennis en vaardigheden in huis hebben.

Collegiaal bestuur, gezamenlijke verantwoordelijkheid en daarmee samenhangende aansprakelijkheid zijn uitgangspunten van het Nederlandse vennootschapsrecht. Bij de toetsing van de individuele beleidsbepaler op geschiktheid gaat het echter om iets anders. De publiekrechtelijke toezichtwetgeving gaat uit van geschiktheid van de individuele beleidsbepaler, die hem of haar in staat stelt die (collectieve) verantwoordelijkheid te dragen.

De samenstelling van het collectief is ook van belang in situaties waarin één of meer beleidsbepalers terugtreden. Het aftreden van een beleidsbepaler maakt de overige beleidsbepalers niet automatisch ongeschikt. Een nieuwe beleidsbepaler moet dan wel over de juiste aanvullende geschiktheid beschikken in het licht van de nieuwe samenstelling van het collectief. Is dat niet het geval dan kan de

toezichthouder de onderneming vragen hoe men de ontstane lacune in geschiktheid denkt op te lossen. Bij het uitblijven van een bevredigend antwoord spreekt de toezichthouder de onderneming daar op aan. In voorkomend geval kan het tot gevolg hebben dat de nieuwe beleidsbepaler niet kan aantreden. Daarnaast kan dit betekenen dat één of meerdere zittende beleidsbepalers onvoldoende geschikt worden bevonden gegeven de nieuwe samenstelling en taakverdeling van het collectief.

1.5 Momenten van toetsing

De toezichthouder kent verschillende momenten waarop getoetst wordt: (a) vóór het aantreden van een beleidsbepaler bij vergunningaanvraag of registratie of bij een nieuwe beleidsbepaler bij een bestaande onderneming en (b) ná het aantreden van een beleidsbepaler in het doorlopende toezicht. De aard van deze verschillende momenten kan leiden tot een ander soort toetsing.

De geschiktheidstoetsing bij vergunningverlening is een momentopname. De eis van geschiktheid zoals in de wet is opgenomen, is echter een doorlopende eis. Naarmate een beleidsbepaler langer in functie is, is meer praktijkinformatie beschikbaar om te kunnen beoordelen of een beleidsbepaler geschikt is voor zijn/haar functie. Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler heeft de toezichthouder vaak minder of geen relevante informatie over de beoogde beleidsbepaler en zijn/haar functioneren in de onderneming waarbinnen hij zijn/zij haar functie gaat bekleden.

Voorafgaand aan aantreden beleidsbepaler

Deze geschiktheidstoetsing kenmerkt zich door het feit dat een onderneming die een vergunning of registratie aanvraagt, dan wel voornemens is een nieuwe beleidsbepaler te benoemen, gegevens dient te overleggen waaruit blijkt dat een beleidsbepaler geschikt is. Het is mogelijk dat een beleidsbepaler bekend is bij de toezichthouder, in dat geval kan ook gebruik gemaakt worden van de bij de toezichthouder aanwezige informatie en antecedenten (onderdeel 1.6).

Als de beleidsbepaler van functie verandert naar een andere beleidsbepalende functie binnen dezelfde onderneming is dat een moment van toetsing als bedoeld in onderdeel 1.5.a. De toezichthouder verwacht in dat geval dat de onderneming veranderingen in de taakverdeling van beleidsbepalers tijdig kenbaar maakt aan de toezichthouder en hiertoe tevens een meldingsformulier voorgenomen benoeming voor deze beleidsbepaler invult.

Voorbeeld

De CRO van een onderneming volgt de CFO die met pensioen gaat op. De functie en het takenpakket van deze beleidsbepaler veranderen hierdoor aanzienlijk en daarmee ook de vereiste geschiktheid. De toezichthouder wordt door de onderneming van deze wijziging op de hoogte gesteld en de onderneming stuurt een ondertekend meldingsformulier voorgenomen benoeming van de nieuwe CFO op. De toezichthouder toetst of de beleidsbepaler gegeven onder meer de gewijzigde variabele van toetsing 'functie van de beleidsbepaler' (onderdeel 1.3.a) en de gewijzigde samenstelling van het collectief (onderdeel 1.4) op geschiktheid. Bij deze toets zal nadruk gelegd worden op de aspecten van geschiktheid die voor een CFO – voor deze onderneming, gegeven de samenstelling en het functioneren van het collectief – belangrijker zijn dan voor een CRO. Denk hierbij bijvoorbeeld aan relevante wet- en regelgeving en financiële aspecten, en uitbesteding van werkzaamheden. Om aan te tonen dat de beleidsbepaler-CRO ook geschikt is als beleidsbepaler-CFO, maakt de onderneming bijvoorbeeld gebruik van de in de bijlage bij de beleidsregel opgenomen lijst met competenties.

Na aantreden beleidsbepaler

In de Wft, Pw en Wvb staat dat het beleid wordt bepaald door personen die geschikt zijn en in de Wtt staat dat de geschiktheid van beleidsbepalers buiten twijfel staat. In het doorlopend toezicht worden beleidsbepalers echter niet standaard of periodiek op geschiktheid getoetst, maar alleen indien feiten en omstandigheden redelijke aanleiding geven tot een hertoetsing. Deze redelijke aanleiding is ter beoordeling van de toezichthouder en kan bijvoorbeeld (niet uitputtend) gelegen zijn in een verandering in de samenstelling van een collectief of het ontbreken van opvolging voor een vertrekkende beleidsbepaler, of indien bij de toezichthouder twijfels bestaan over het functioneren van één of meer beleidsbepalers.

In de praktijk zal de toezichthouder afgaan op signalen die aanleiding kunnen zijn om te gaan toetsen of de geschiktheid van een beleidsbepaler voldoende is. Deze signalen kunnen zeer divers zijn. Bijvoorbeeld een onverwachte verandering in de resultaten, snelle groei van de onderneming, zorg over de integere en beheerste bedrijfsvoering, zorg over het gehanteerde bedrijfsmodel, zorg over de bedrijfscultuur, zorg over compliance, een fusie of overname, een uitbreiding van de ondernemingsactiviteiten naar het buitenland, uitbesteding van (kern)taken, het aanbieden van schadelijke producten

of het verstrekken van onjuiste, onduidelijke of misleidende informatie, het structureel niet of niet tijdig reageren op verzoeken om informatie van de toezichthouder, het niet meer kunnen betalen van de accountant, een slechte administratie, een groot verloop van medewerkers, klachten van klanten over onzorgvuldige dienstverlening, of het (herhaaldelijk) overtreden van wet- en regelgeving. Al deze signalen kunnen aanleiding zijn voor een toetsing op geschiktheid van een beleidsbepaler of van één of meerdere beleidsbepaler in het collectief als onderdeel van het doorlopend toezicht.

Het valt op voorhand niet limitatief te bepalen of, indien sprake is van een hertoetsing, wordt overgegaan tot hertoetsing van één of meerdere beleidsbepalers uit het collectief. Dit zal situatie-specifiek, afhankelijk van wat de aanleiding voor de hertoets vormt, worden ingevuld. Indien bijvoorbeeld de aanleiding voor de hertoets zorg over de bedrijfscultuur is, zullen waarschijnlijk meerdere personen uit het collectief worden hertoetst. Indien echter de aanleiding voor de hertoets zorg over specifieke activiteiten van een onderneming (een bepaald product, dienst of markt) is en één beleidsbepaler in het collectief deze activiteiten in zijn of haar portefeuille heeft, dan zal de hertoets zich waarschijnlijk op deze specifieke beleidsbepaler richten.

Indien de toezichthouder overgaat tot hertoetsing ligt het zwaartepunt van deze toetsing in het handelen en feitelijk functioneren van een beleidsbepaler in de praktijk. Op welke wijze heeft hij of zij kennis en vaardigheden ingezet en hoe getuigt bijvoorbeeld de besluitvorming en inrichting van de bedrijfsvoering van professioneel gedrag? De toezichthouder maakt bij deze toetsing gebruik van feitenmateriaal dat is verzameld over een bepaalde periode (patroon van handelen) waardoor de toetsing daardoor minder het karakter van een momentopname heeft.

De toezichthouder kan een onderneming en beleidsbepaler over de hertoetsing informeren en de bevindingen van de hertoetsing met de onderneming en beleidsbepaler delen. Op grond van de bevindingen wordt door de toezichthouder bepaald of een maatregel nodig is en, zo ja, welke maatregel het meest doeltreffend is. In sommige gevallen kan de toezichthouder een termijn stellen voor herstel van de geconstateerde gebreken en eisen dat gedurende de hersteltermijn de geschiktheid wordt gecompenseerd, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding of het aantrekken van een extra (interim) beleidsbepaler. Denkbaar is ook dat een geconstateerd gebrek kan worden gecompenseerd door externe hulp in te schakelen. Daarbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld een zelfstandige compliance officer die tijdelijk werkzaam is bij de onderneming en daar alle procedures onder de loep neemt en waar nodig aanpast. Ook kan de toezichthouder verlangen dat een onderneming zelf een plan van aanpak opstelt waarin is neergelegd wanneer en welke concrete maatregelen worden genomen om herhaling in de toekomst te voorkomen.

Indien bij de toetsing van een beleidsbepaler als bedoeld in onderdeel 1.5.b een beleidsbepaler niet geschikt wordt bevonden dan kan de toezichthouder een aanwijzing geven met als doel het vertrek van deze beleidsbepaler, en het eventueel, binnen een daartoe gestelde termijn, aanstellen van een nieuwe beleidsbepaler.

Hertoetsing en de verhouding tussen de criteria in onderdeel 1.2.1 en hoofdstuk 2

De toetsing van de eisen uit onderdeel 1.2.1 is in hoofdstuk 2 proportioneel ingevuld voor beleidsbepalers van ondernemingen uit groepen B en C vóór het aantreden (een toetsing als bedoeld in onderdeel 1.5.a). Dit betekent niet dat de *eisen* minder zwaar zijn, maar dat de *toetsing* onder meer om praktische redenen anders wordt ingevuld (zie ook de algemene toelichting, paragrafen 7 en 8). Het uitgangspunt bij de geschiktheidstoets zijn de principle based criteria uit hoofdstuk 1. Deze gelden voor elke beleidsbepaler van elke onderneming. Een eventuele hertoets wordt daarom vanzelfsprekend gebaseerd op hoofdstuk 1, aangezien bij een hertoets het functioneren van een beleidsbepaler in de praktijk centraal staat.

1.6 Informatie en antecedenten

Het is enerzijds de verantwoordelijkheid van ondernemingen om een geschikte beleidsbepaler te selecteren en aan te houden en anderzijds de verantwoordelijkheid van de toezichthouder om op basis van voldoende en betrouwbare informatie de geschiktheid van een beleidsbepaler vast te stellen. Het openbaar maken van een voorgenomen benoeming voorafgaand aan de geschiktheidstoetsing door de toezichthouder is hierbij in de optiek van de toezichthouder niet wenselijk. Het uitgangspunt van toetsing is dat een onderneming de toezichthouder overtuigt van de geschiktheid van haar (beoogde) beleidsbepalers.

De toezichthouder gebruikt bij de toetsing van de geschiktheid van een beleidsbepaler verschillende informatiebronnen, waaronder:

a. het door de onderneming volledig naar waarheid ingevulde en ondertekende *Meldingsformulier*

‘voorgenomen benoeming’, inclusief de informatie die de toezichthouder verkrijgt van de in het Meldingsformulier genoemde referenten;

b. *toezichtinformatie en -antecedenten:* waaronder formele en informele toezichtmaatregelen, zoals een normoverdragend gesprek en een voornemen tot het nemen van een formele maatregel. Als een beleidsbepaler wisselt van functie of onderneming dan kan de toezichthouder bij de toetsing voor de nieuwe functie gebruik maken van de toezichtinformatie die is ontstaan gedurende het uitoefenen van zijn of haar vorige functie;

c. het *beleid* (de processen en procedures) van een onderneming dat ten grondslag ligt aan *werving & selectie en (periodieke) beoordelingen* inzake geschiktheid. Dit beleid, alsmede de uitkomsten hiervan, maakt deel uit van de communicatie van een onderneming met de toezichthouder over de geschiktheid van haar beleidsbepalers. Een goed (gedocumenteerd) beleid en een goede uitvoering daarvan kunnen behulpzaam zijn bij het aantonen van geschiktheid.
Onderdeel van dit beleid is het gebruik van functieprofielen bij werving en selectie van beleidsbepalers en periodieke beoordeling van beleidsbepalers. Uitkomsten van assessments kunnen hierbij behulpzaam zijn en zijn tevens een welkome bron van informatie voor de toezichthouder.
Het is aan te bevelen dat een onderneming de onderdelen van deze beleidsregel, waarin de uitgangspunten en de invulling van het begrip geschiktheid worden geformuleerd, hanteert als leidraad om het beleid voor werving & selectie en beoordelingen van beleidsbepalers op te stellen of kritisch te beschouwen en waar nodig aan te passen. Wanneer een beleidsbepaler wordt geselecteerd, is het aan te bevelen dit schriftelijk vast te leggen. In deze vastlegging staat idealiter niet alleen het besluit tot selectie, maar ook de overwegingen die hiertoe hebben geleid, inclusief mogelijke afspraken inzake verbeterpunten met betrekking tot geschiktheid.
De toezichthouder beveelt aan dat een onderneming zijn beleidsbepalers periodiek (bij voorkeur jaarlijks) beoordeelt op het functioneren in de praktijk. Bij periodieke beoordelingen wordt het functioneren van een beleidsbepaler bij voorkeur afgezet tegen de functie die hij of zij uitoefent en tegen het functieprofiel waarop hij of zij is aangenomen. In de periodieke beoordeling kan aan de hand van concrete praktijkvoorbeelden worden aangetoond dat de te toetsen beleidsbepaler in zijn of haar functioneren geschikt is. Het is aan te bevelen de periodieke beoordeling schriftelijk vast te leggen. In de vastlegging staat idealiter niet alleen de eindbeoordeling, maar ook de overwegingen die tot dit oordeel hebben geleid, inclusief mogelijke afspraken inzake verbeterpunten met betrekking tot geschiktheid.
Waar sprake is van een collectief is het voor de onderneming van belang bij werving & selectie en beoordeling van beleidsbepalers de samenstelling en het functioneren van het collectief mee te nemen, alsmede de rol die een individuele beleidsbepaler hierin gaat spelen of in praktijk speelt.
Voor pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen geldt dat de samenstelling van het bestuur door de wet is voorgeschreven. Het bestuur bij een pensioenfonds is samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Het bestuur van een beroepspensioenfonds bestaat uit vertegenwoordigers van de beroepspensioenvereniging die de verplichtstelling heeft aangevraagd. De verantwoordelijkheid voor een benoeming van een pensioenfondsbestuurder is in beginsel niet bij het (beroeps)pensioenfonds belegd, maar valt in eerste instantie onder de verantwoordelijkheid van de benoemende werkgevers en werknemers, werkgevers- en werknemersverenigingen of beroepspensioenvereniging. Dit betekent dat de onder onderdeel 1.6.2.c.i opgenomen informatie (gedocumenteerde beleid voor werving & selectie en beoordeling en de uitkomsten daarvan) in beginsel alleen relevant is, indien het gaat om een beleidsbepaler die door het (beroeps)pensioenfonds zelf is aangesteld, zoals een directeur van een pensioenbureau.
De onder onderdeel 1.6.2.c.ii opgenomen informatie (functieprofiel) is daarentegen ook voor (beroeps)pensioenfondsbestuurders relevant. De toezichthouder vindt het wenselijk dat (beroeps-)pensioenfondsen bij een vacature voor een bestuurslid aan de benoemende partij een functieprofiel overleggen met het verzoek een kandidaat te zoeken die daarbij zo goed mogelijk aansluit. De toezichthouder verwacht dat bij de opstelling van het profiel rekening wordt gehouden met de geschiktheidsgebieden zoals opgenomen in artikel 14, derde lid en artikel 30 van het Besluit Pw en Wvb en met competenties zoals opgenomen in de bijlage bij deze beleidsregel. Bij de geschiktheidstoetsing kan de toezichthouder niet alleen het functieprofiel opvragen, maar ook het (beroeps)pensioenfondsbestuur verzoeken aan te geven in hoeverre het kandidaatbestuurslid naar het oordeel van het bestuur voldoet aan het opgestelde profiel. Voor wat de onder onderdeel 1.6.2.c.iii aangegeven informatie betreft, geldt voor (beroeps)pensioenfondsbestuurders dat de toezichthouder bij een hertoetsing zal vragen om de uitkomsten van de periodieke zelfevaluatie die (beroeps)pensioenfondsen op grond van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur uit moeten voeren;

d. *overige door de onderneming aan te leveren informatie* voor zover van belang bij de toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler;

e. *overige informatie.* Informatie over bijvoorbeeld betrokkenheid van een beleidsbepaler bij surséance van betaling of faillissement. Daar waar bij geschiktheidstoetsing gebruikt gemaakt wordt van antecedenten die ook gebruikt worden in het kader van betrouwbaarheidstoetsingen is de weging van het antecedent anders. Bij geschiktheidstoetsing wordt gekeken in hoeverre de betrokkenheid van de beleidsbepaler bij een surséance van betaling of faillissement te relateren is

aan de geschiktheid (of het gebrek daaraan) van de beleidsbepaler, terwijl bij betrouwbaarheidstoetsing de integriteit van de beleidsbepaler in relatie tot het antecedent centraal staat. De betrouwbaarheids- en geschiktheidstoets zijn in die zin dus complementair. Het doel van zowel de geschiktheids- als de betrouwbaarheidstoets is de borging van de integriteit en stabiliteit van en het vertrouwen in de financiële markten; en

f. *openbare informatie:* bijvoorbeeld informatie van andere toezichthouders, ministerie, Dutch Securities Institute (DSI), of het handelsregister van de kamer van koophandel.

Informatie-uitvraag

Voornoemde informatie, betreft informatie waarover ondernemingen in het algemeen reeds beschikken (zoals het beleid voor werving & selectie en beoordeling van beleidsbepalers en een functieprofiel). De toezichthouder verwacht dan ook geen toename van de nalevingskosten als gevolg van het overleggen van deze informatie. Een onderneming hoeft deze informatie slechts met het meldingsformulier mee te zenden. Indien een onderneming niet over deze informatie beschikt, mag een onderneming ook op een andere wijze de geschiktheid aantonen.

De toezichthouder is bevoegd om informatie op te vragen die noodzakelijk is voor de toetsing van geschiktheid (artikel 4:2 Algemene wet bestuursrecht). De uitwerking van de wettelijke geschiktheidseis in deze beleidsregel brengt met zich mee dat de informatie-uitvraag is aangepast.

1.7 Weging van informatie en antecedenten

De beschikbare informatie en antecedenten worden door de toezichthouder gebruikt en gewogen bij de toetsing van geschiktheid. Hierbij speelt een aantal factoren een rol, zoals genoemd in onderdeel 1.7.a tot en met g. Niet alle informatie en antecedenten 'tellen' op dezelfde manier. Bijvoorbeeld het niet tijdig openbaar maken van de jaarrekening is een overtreding en kan te wijten zijn aan een gebrek aan geschiktheid (het kan bijvoorbeeld aangeven dat beleidsbepalers hier onvoldoende controle op houden). Het niet opstellen van de jaarrekening is echter een ernstigere overtreding. Behalve een gebrek aan transparantie is dan ook sprake van een gebrek aan adequate bedrijfsvoering.

Onderdeel 1.7 is inhoudelijk vergelijkbaar met artikel 9 van het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr) en artikel 16 van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (BGfo) met betrekking tot de toetsing van betrouwbaarheid.

Voor de beoordeling van de informatie of antecedenten zal het bijvoorbeeld gaan om gedragingen in de beroepsuitoefening van de te toetsen persoon. Indien een te toetsen beleidsbepaler meerdere antecedenten heeft, dient de te beoordelen informatie of het te beoordelen antecedent in het licht van de combinatie of het patroon van de informatie of de antecedenten van de te toetsen persoon te worden gewogen.

Een andere factor die betrokken wordt bij de weging van informatie of antecedenten zijn de belangen die de wet beoogt te beschermen. Met de wet wordt hier bedoeld de Wft, de Pw, de Wvb, de Wtt en de daarop gebaseerde lagere regelgeving.

De zwaarte van de informatie of een antecedent geeft aan in welke mate de informatie of een antecedent van een persoon in de weg staat aan een geschikte invulling en uitoefening van diens functie van beleidsbepaler. Bij deze weging speelt minder mee of een beleidsbepaler structureel een bepaalde (ongeschikte) gedraging laat zien en in hoeverre er meer informatie of antecedenten beschikbaar zijn ten aanzien van deze gedraging.

Door tijdsverloop zal het gewicht van de informatie of een antecedent minder zwaar (gaan) wegen. Gezien het tijdsverloop tussen het ontstaan van informatie of antecedenten en het moment waarop de geschiktheidstoetsing plaatsvindt, wordt aan oude informatie en antecedenten in beginsel minder of weinig gewicht toegekend bij de toetsing van geschiktheid.

Wat de wegingsfactor 'houding en motivering' betreft, zijn een 'correcte' houding, een 'plausibele/geloofwaardige en uitgebreide' motivering van de onderneming en de te toetsen beleidsbepaler pluspunten bij de weging. Uit de houding, motivering en toelichting van een te toetsen persoon kan worden opgemaakt hoe de persoon de informatie zelf weegt, of hij/zij begrijpt dat de informatie invloed kan hebben op zijn/haar geschikt handelen en of hij/zij heeft geleerd van de eventuele consequenties.

Bij de beoordeling van de houding speelt ook een bijzondere categorie informatie, namelijk het niet melden van relevante informatie (op het Meldingsformulier) aan de toezichthouder, een rol. Dit niet melden is een toezichtantecedent. Door andere informatiebronnen kan de toezichthouder achter deze

niet gemelde informatie komen. Het *niet melden* zal dus altijd een aparte rol spelen bij de toetsing van geschiktheid van een beleidsbepaler, met name in het licht van het professionele gedrag dat onderdeel uitmaakt van geschiktheid.

De toezichthouder kan de beschikbare informatie en antecedenten in samenhang wegen. Dit kan onder meer betekenen dat bepaalde informatie of een bepaald antecedent op zichzelf bezien niet tot het oordeel ongeschikt leidt, maar dat gezien de combinatie of het patroon van de informatie of antecedenten de geschiktheid van een beleidsbepaler toch als onvoldoende wordt beschouwd. Hierbij spelen zwaarte en ouderdom van de andere informatie of een ander antecedent een belangrijke rol. Uit het volledige overzicht van beschikbare informatie en antecedenten wordt een duidelijker en minder statisch beeld verkregen van het functioneren van een beleidsbepaler. Het beoordelen van één enkel antecedent hoeft niet te leiden tot het oordeel dat een beleidsbepaler ongeschikt is, of zijn geschiktheid moet verbeteren. Het kan echter wel. De combinatie van de informatie en antecedenten geeft daarnaast inzicht in een patroon van handelen of nalaten van een beleidsbepaler en kan in combinatie leiden tot het oordeel dat een beleidsbepaler niet (meer) geschikt is of op een bepaald onderdeel zijn of haar geschiktheid moet verbeteren.

1.8 Samenwerking

Het onderdeel over samenwerking in de beleidsregel geldt onverminderd hetgeen is bepaald in wettelijke regels en hetgeen is opgenomen in het convenant tussen de AFM en DNB inzake samenwerking en coördinatie op het gebied van toezicht, regelgeving en beleid, (inter)nationaal overleg en andere taken met een gemeenschappelijk belang met betrekking tot de uitvoering van de Wft, Pw, Wvb en Wtt. Aangezien prudentieel toezicht en gedragstoezicht deels parallel lopen, is het van belang dat DNB en de AFM afstemmen over en samenwerken in voorkomende gevallen van geschiktheidstoetsing. Het formuleren van gezamenlijk beleid, zoals deze beleidsregel, is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Als in de praktijk een beleidsbepaler van een onderneming onder toezicht van zowel DNB als de AFM getoetst wordt op geschiktheid, maken de toezichthouders in concrete gevallen afspraken over de samenwerking en informatie-uitwisseling met betrekking tot die toetsing.

Om een uniforme en consistente toepassing van deze beleidsregel door de toezichthouders te waarborgen en te bevorderen, zal door beide toezichthouders periodiek worden overlegd over uitgevoerde en onderhanden zijnde geschiktheidstoetsingen. Een gezamenlijk panel van DNB en de AFM zal hiertoe met enige regelmaat bijeenkomen om verschillende cases (zowel relatief eenvoudige als meer complexere toetsingen) door te spreken. Dit gezamenlijke panel is ook de eerst aangewezene om te beoordelen of de beleidsregel op basis van de besproken casuïstiek aanpassing behoeft.

Hoofdstuk 2 – Nadere bepalingen voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B of C

§ 1. Algemeen

Inleiding en schematisch overzicht

In onderdeel 1.5 is omschreven dat er verschillende momenten van toetsing zijn. Deze momenten zijn op te delen in (a) vóór aantreden van een beleidsbepaler bij vergunningaanvraag of bij het voornemen tot aantreden van een nieuwe beleidsbepaler bij een onderneming die reeds beschikt over een vergunning of registratie en (b) na aantreden van een beleidsbepaler.

In hoofdstuk 2 zijn eisen voor geschiktheid opgenomen voor de toetsing zoals bedoeld onder onderdeel 1.5.a. (voorafgaand aan het aantreden) van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C. Voor beide groepen geldt dat de toezichthouder, indien daartoe een redelijke aanleiding bestaat, in aanvulling op de in hoofdstuk 2 gestelde eisen, bij toetsing voorafgaand aan het aantreden van een beleidsbepaler verder kan toetsen op onderdeel 1.2.1.

De eisen voor toetsing zoals bedoeld onder onderdeel 1.5.a. voor beleidsbepalers van ondernemingen in groepen B en C zijn in de tabel op bladzijde 57 schematisch weergeven.

Schematisch overzicht nadere uitwerking onderdeel 1.2.1 (geschiktheid) voor beleidsbepalers van ondernemingen van groepen B en C voor toetsing als bedoeld in 1.5.a (vóór aantreden beleidsbepaler)

	Bestuurlijke vaardigheden nodig voor dagelijks beleid	Leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding	Algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis	Geschiktheid t.a.v de bedrijfsvoering
Groep B (2.4.1) aanbieder van krediet; beleggingsonderneming m.u.v. de verbonden agent beheerder van beleggingsinstellingen en bewaarder;	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten	2 jaar werkervaring, minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring, minimaal 1 jaar aaneengesloten
Kleine ondernemingen Groep B (2.4.2) Onderneming als bedoeld in 2.3.1. met 6 personen, inclusief beleidsbepalers, of minder	1 jaar aaneengesloten werkervaring	nvt	1 jaar aaneengesloten werkervaring	1 jaar aaneengesloten werkervaring
Collectiefbepaling Groep B (2.4.3.) Onderneming als bedoeld in 2.3.1 met meer dan 2 beleidsbepalers	Iedere beleidsbepaler	Minimaal 2 beleidsbepalers	Collectief gezamenlijk, maar elke beleidsbepaler beschikt over ofwel de specifieke vakinhoudelijke kennis ofwel de geschiktheid t.a.v. de bedrijfsvoering	
Groep B (2.5) Verbonden agent	nvt	nvt	1 jaar werkervaring	
Groep C (2.7.1) Financiëledienstverlener muv financiëledienstverlener in groep A en B	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	nvt	nvt
Groep C (2.7.1) Bemiddelaar en adviseur in beleggingsobjecten; betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; houder van een onthefffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft en trustkantoor	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	2 jaar werkervaring minimaal 1 jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving	nvt
Collectiefbepaling Groep C (2.7.2) Onderneming als bedoeld in 2.7.1 met meer dan twee beleidsbepalers	Iedere beleidsbepaler	Eén van de beleidsbepalers	Iedere beleidsbepaler	nvt
Groep C (2.8) Kleine financiële dienstverlener m.u.v. de bemiddelaar en adviseur in beleggingsobjecten en houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft;	• 1 jaar bestuurlijke ervaring in een relevante werkomgeving; of • een HBO-diploma van een voor de onderneming relevante opleiding; of • een HBO-diploma en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of • tien jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan vijf jaar aaneengesloten.			nvt

2.1 Tijdsbestek van ervaring

Voor de toetsing van geschiktheid betreffende de algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis geldt dat de ervaring of kennis niet langer dan vijf jaar voorafgaand aan de beoordeling mag zijn opgedaan. Dit onderdeel van geschiktheid is onderhevig aan veranderingen in de markt of regelgeving en is al snel niet meer voldoende actueel, daarom vindt de toezichthouder kennis of ervaring die langer dan vijf jaar geleden is opgedaan onvoldoende actueel om toepasbaar en relevant te zijn. Voor geschiktheid betreffende de bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden en geschiktheid betreffende de inrichting van de bedrijfsvoering geldt dat de kennis of ervaring en de informatie waaruit dit blijkt terug mag gaan tot maximaal tien jaar voorafgaand aan de toetsing. Deze kennis en vaardigheden zijn minder onderhevig aan veranderingen in de markt of regelgeving. Wel stelt de toezichthouder hier een maximum termijn naar het verleden toe waarin de ervaring moet zijn opgedaan, omdat vaardigheden alleen dan bruikbaar zijn als ze gedurende een bepaalde periode zijn toegepast en deze periode van toepassing niet heel lang geleden was.

2.2 Omvang onderneming

De toezichthouder kan op de geschiktheid van een beleidsbepaler in relatie tot de omvang en groei van een onderneming controle uitoefenen door beleidsbepalers van een kleine onderneming opnieuw te toetsen op geschiktheid zodra de omvang van een onderneming uitkomt boven de zes personen. De toezichthouder neemt hiertoe in de vergunning van die onderneming een goedkeuringseis op voor uitbreiding boven de zes personen. Deze bepaling biedt deze beleidsbepalers de mogelijkheid om leidinggevende vaardigheden op te doen in een hiërarchische verhouding. Door verloop van tijd (twee jaar) kunnen zij aan de eis van leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding in deze beleidsregel voldoen.

Voorbeeld

Een voorbeeld is een onderneming met slechts twee beleidsbepalers en geen andere personen. Omdat de beleidsbepalers niet kunnen voldoen aan de eis van twee jaar hiërarchisch leidinggevende ervaring wordt een vergunning verstrekt met een voorschrift dat de onderneming moet melden wanneer deze wil groeien naar meer dan 6 personen. Wanneer de onderneming groeit tot meer dan 6

personen zal de onderneming dit moeten melden aan de toezichthouder. Dan zullen de beleidsbepalers opnieuw worden getoetst aan de minimumvereisten van minimaal twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.

2.3 Toepassing van hoofdstuk 1

Bij de toetsing voorafgaand aan het aantreden van beleidsbepalers van ondernemingen in groep B en C, is hoofdstuk 1 voor het overige onverkort van toepassing. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij de beoordeling van bestuurlijke vaardigheden of relevante werkomgeving, waarbinnen de werkervaring moet zijn opgedaan, de variabelen van toetsing zoals de beoogde functie en het type onderneming, in ogenschouw worden genomen.

§ 2. Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming; beheerder van beleggingsinstellingen; beleggingsmaatschappij; bewaarder (groep B)

2.4 Aanbieder van krediet; beleggingsonderneming met uitzondering van een verbonden agent, beheerder van beleggingsinstelling, beleggingsmaatschappij en bewaarder

In dit onderdeel worden de eisen ten aanzien van geschiktheid uit onderdeel 1.2.1 nader uitgewerkt voor beleidsbepalers van ondernemingen in groep B. In de aanhef van dit onderdeel staat dat de genoemde eisen gelden als minimum.

a) Bestuurlijke vaardigheden
Bestuurlijke vaardigheden die nodig zijn om het dagelijks beleid goed te kunnen bepalen. Daarbij wordt gekeken naar de werkervaring die is opgedaan en nuttig is voor het besturen van een onderneming, kijkend naar de zwaarte van de werkervaring, de rol binnen de onderneming en de mate van verantwoordelijkheid binnen de onderneming. Hierbij kan gedacht worden aan de verantwoordelijkheid voor afdelingsoverstijgende zaken, taken waarin beroep wordt gedaan op organisatorische vaardigheden en de rol binnen een onderneming. Bestuurlijke vaardigheden kunnen ook blijken uit de verantwoordelijkheid die een beleidsbepaler heeft genomen in bijvoorbeeld de uitoefening van het zelfstandig ondernemerschap. Dit in tegenstelling tot leidinggevende vaardigheden, die je altijd opbouwt door ten opzichte van meerdere personen een leidinggevende functie uit te oefenen.

b) Hiërarchisch leidinggevende vaardigheden
Hiërarchisch leidinggeven houdt in dat een leidinggevende uit ervaring weet om te gaan met de verantwoordelijkheid en bevoegdheden die nodig zijn voor het aansturen van een organisatieonderdeel.

Voorbeeld

Een beleidsbepaler blijkt een aantal maanden geleden zijn accountantskantoor te hebben verkocht. Hij heeft die zaak opgezet en 25 jaar geleid. Onder zijn leiding is de zaak gegroeid van 1 naar 3 vestigingen. Hij gaf, direct en indirect, uiteindelijk leiding aan 50 personen en was verantwoordelijk voor de strategie, de planning en het budget van de afdeling. Hij heeft hiermee aangetoond te voldoen aan de hiërarchisch leidinggevende en bestuurlijke vaardigheden.
Een beleidsbepaler heeft leidinggevende ervaring opgedaan gedurende drie jaar als teamleider. In zijn geval hield de functie in dat hij de mensen inhoudelijk aanstuurde en input gaf op de beoordelingen van deze mensen. Hij had beperkt tekeningbevoegdheid en de directie voerde de beoordelingsgesprekken. De ervaring van de beleidsbepaler is dan ook geen hiërarchisch leidinggevende ervaring. Wel kan het kwalificeren als bestuurlijke ervaring.
Een andere beleidsbepaler is 5 jaar als fundmanager werkzaam geweest. In die hoedanigheid had hij 100 miljoen euro onder beheer. De fundmanager nam zelfstandig beleggingsbeslissingen binnen zijn mandaat, maar stuurde geen mensen aan, was niet betrokken bij het afdelingsbudget en had beperkt taken die buiten zijn fonds reikten. Hij voldoet daarom niet aan de vereisten van hiërarchisch leidinggevende of bestuurlijke vaardigheden.
Een beleidsbepaler geeft blijk van de vaardigheid beslissingen te nemen ten aanzien van de aanstelling van werknemers en hun werkpakket, opleiding en beoordeling. De hiërarchisch leidinggevende vaardigheden moeten worden onderscheiden van de functioneel leidinggevende vaardigheden. Een functioneel leidinggevende heeft bijvoorbeeld niet de eindverantwoordelijkheid over medewerkers en voert vaak niet zelfstandig beoordelingsgesprekken. Een hiërarchisch leidinggevende vaardigheid is voor een beleidsbepaler van een kleine onderneming minder relevant. Zowel de bestuurlijke als de leidinggevende vaardigheden mogen worden opgedaan in een niet-financiële onderneming.

c) Algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis
Onder algemene geschiktheid wordt verstaan algemene kennis over de voor een onderneming relevante financiële markten, financiële producten, financiële diensten en het voor een onderneming van belang zijnde (wettelijk) toezichtskader. Dit kan aan de hand van voldoende werkervaring

of opleiding worden aangetoond. Onder specifieke vakinhoudelijke kennis wordt verstaan de voor het verrichten van de werkzaamheden van een onderneming vereiste geschiktheid betreffende de diensten. De aard van een onderneming is medebepalend voor de vereiste geschiktheid. In het geval een beheerder beheeractiviteiten verricht voor meerdere typen beleggingsinstellingen, kan de geschiktheid van een beleidsbepaler zien op bepaalde typen beleggingsinstellingen, zolang beleidsbepalers van de beheerder gezamenlijk beschikken over geschiktheid ten aanzien van alle aan te bieden typen beleggingsinstellingen.

d) Geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering
Een beleidsbepaler moet geschikt zijn ten aanzien van de bedrijfsvoering. De bedrijfsvoering houdt ook in het bewaken en beheersen van financiële risico's. De kennis en ervaring mogen zijn opgedaan in een niet-financiële onderneming, maar worden wel gerelateerd aan de aard van de onderneming waar een beleidsbepaler werkzaam zal zijn. Hierbij zullen in de beoordeling betrokken worden: de omvang van de onderneming waar de ervaring is opgedaan, de functie waarin een beleidsbepaler zijn of haar ervaring heeft opgedaan en de complexiteit van de onderneming waar de ervaring is opgedaan. De ervaring moet voldoende aansluiten op de onderneming en de functie die een beleidsbepaler gaat uitoefenen.

Een beleidsbepaler heeft de kennis en vaardigheden zoals hierboven toegelicht, opgedaan gedurende twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten. Zoals gezegd, is werkervaring voor de algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis opgedaan in een relevante werkomgeving.

Kleine onderneming

Voor een kleine onderneming, een onderneming tot en met 6 werknemers inclusief de beleidsbepalers, als bedoel in onderdeel 2.4.1 is het voldoende als de vereiste kennis en vaardigheden zijn opgedaan gedurende één jaar aaneengesloten werkervaring. In de praktijk is gebleken dat de eis van leidinggevende vaardigheden in een hiërarchische verhouding te restrictief kan werken voor een kleine onderneming. Er zijn zelfs ondernemingen die er voor kiezen om blijvend geen medewerkers in dienst te nemen. Voor kleine ondernemingen wordt derhalve op dit onderdeel een uitzondering gemaakt en zijn, naast de eisen ten aanzien van de bedrijfsvoering en vakinhoudelijke kennis, alleen bestuurlijke vaardigheden vereist.

Collectief

Een taakverdeling tussen beleidsbepalers van ondernemingen als bedoeld in onderdeel 2.4.1 is mogelijk. De toezichthouder onderscheidt hierbij kennis en vaardigheden die voor iedere beleidsbepaler onontbeerlijk zijn van kennis en vaardigheden die op voldoende wijze binnen het bestuur aanwezig zijn. Zo dienen in ieder geval twee beleidsbepalers twee jaar (waarvan één jaar aaneengesloten) hiërarchisch leidinggevende vaardigheden en bestuurlijke vaardigheden te hebben opgedaan. De overige beleidsbepalers dienen in elk geval twee jaar (waarvan één jaar aaneengesloten) bestuurlijke vaardigheden te hebben opgedaan. Tevens dienen beleidsbepalers van de in onderdeel 2.2 genoemde ondernemingen over specifieke vakinhoudelijke kennis te beschikken, alsmede over geschiktheid ten aanzien van de bedrijfsvoering, maar is het niet nodig dat iedere bestuurder individueel over deze kennis en vaardigheden beschikt.

Bij de toetsing van de geschiktheid van beleidsbepalers is het uitgangspunt dat de personen die het dagelijks beleid bepalen gezamenlijk geschikt zijn. Dit houdt bijvoorbeeld in dat niet alle beleidsbepalers over hiërarchische leidinggevende ervaring hoeven te beschikken zolang minimaal twee beleidsbepalers hieraan voldoen. Indien één van de beleidsbepalers wegvalt, dienen de overgebleven beleidsbepalers de weggevallen geschiktheid op te vangen. Dit heeft tot gevolg dat de geschiktheid van de overgebleven beleidsbepalers opnieuw bezien moet worden om na te gaan of de beleidsbepalers gezamenlijk nog steeds over voldoende geschiktheid beschikken. Indien blijkt dat de beleidsbepalers niet meer beschikken over voldoende geschiktheid, zal dit tot gevolg hebben dat de desbetreffende beleidsbepalers niet langer voldoende geschikt zijn. Deze situatie kan ondervangen worden door de benoeming van een nieuwe beleidsbepaler die ten minste beschikt over de weggevallen geschiktheid, of doordat de zittende beleidsbepalers sinds hun goedkeuring ervaring op dat gebied hebben opgedaan. Elke voorgenomen wijziging in het collectief van beleidsbepalers moet worden gemeld aan de toezichthouder, dus ook het aftreden.

Voorbeeld

Een onderneming heeft twee beleidsbepalers en zeven werknemers. Eén van de beleidsbepalers treedt over 2 jaar uit en wil zijn opvolging alvast regelen. Een medewerkster zou graag zijn deel in de onderneming overnemen en wordt door de beleggingsonderneming voorgesteld als beleidsbepaler. Door de beperkte omvang van de onderneming en de platte structuur heeft zij geen leidinggevende ervaring opgedaan. Wel is zij verantwoordelijk geweest voor het opstellen van het jaarplan en de

strategie van de onderneming en heeft zij jaren een vermogensbeheer portefeuille beheerd en beschikt zij dus over specifieke vakinhoudelijke kennis. Hierdoor voldoet zij als derde beleidsbepaler, ondanks dat zij alleen bestuurlijke ervaring kan aantonen.

2.5 Verbonden agent

Voor een verbonden agent geldt dat hij/zij kan aantonen geschikt te zijn zoals bedoeld in onderdeel 1.2.1 als hij/zij minimaal aantoont te beschikken over algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis. De vergunninghouder draagt de volledige verantwoordelijkheid voor de diensten die de verbonden agent verricht. Het ligt dan ook voor de hand dat de verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering bij de centrale onderneming ligt. Gelet op de aard van de activiteiten is het wel van belang dat de vakinhoudelijke kennis aanwezig is en wordt toegepast.

2.6 Nadere vereisten

Al naar gelang de omstandigheden daartoe redelijke aanleiding geven, kan naast de minimumvereisten verder getoetst worden op grond van onderdeel 1.2.1.

Voorbeeld

Een beleidsbepaler voldoet bijvoorbeeld wel aan de minimumvereisten van kennis, vaardigheden en ervaring, maar heeft in het (recente) verleden als beleidsbepaler van een andere onderneming gefaald in het waarborgen van zorgvuldige compliance. In dit geval zal ook getoetst kunnen worden op de ervaring en competenties van deze beleidsbepaler ten aanzien van de bedrijfsvoering.

Wanneer blijkt dat een beleidsbepaler in het verleden één of meer klanten verkeerd heeft voorgelicht, staat het de toezichthouder vrij om de beleidsbepaler te toetsen op ervaring en competenties, zoals het kunnen aansturen van de organisatie volgens de ethische en professionele standaarden.

§ 3. Financiëledienstverlener met uitzondering van de financiëledienstverlener in groep A en B; betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; trustkantoor (groep C)

2.7 Betaalinstelling; elektronischgeldinstelling; financiëledienstverlener, met uitzondering van een financiëledienstverlener in groep A en B; houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft; of trustkantoor

Een beleidsbepaler van een financiële dienstverlener met uitzondering van de financiëledienstverlener in groep A en B; betaalinstelling, elektronischgeldinstelling, houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft en trustkantoor is geschikt als bedoeld in onderdeel 1.2.1 als hij/zij beschikt over bestuurlijke en leidinggevende vaardigheden.

a) Bestuurlijke vaardigheden
Ten aanzien van bestuurlijke vaardigheden die nodig zijn om het dagelijks beleid goed te kunnen bepalen, wordt gekeken naar de werkervaring die is opgedaan en nuttig is voor het besturen van een onderneming, kijkend naar de zwaarte van de werkervaring, de rol binnen een onderneming en de mate van verantwoordelijkheid binnen een onderneming. Hierbij kan gedacht worden aan de verantwoordelijkheid voor afdelingsoverstijgende zaken, taken waarin beroep wordt gedaan op organisatorische vaardigheden en de rol binnen een onderneming. Bestuurlijke vaardigheden kunnen ook blijken uit de verantwoordelijkheid die een beleidsbepaler heeft genomen in bijvoorbeeld de uitoefening van het zelfstandig ondernemerschap. Dit in tegenstelling tot leidinggevende vaardigheden, die je altijd opbouwt door ten opzichte van meerdere personen een leidinggevende functie uit te oefenen.

Voorbeeld

Een kandidaat-beleidsbepaler is accountmanager bij een bemiddelaar in verzekeringen geweest. Een accountmanager is een voorbeeld van een functie waar typisch géén bestuurlijke vaardigheden worden opgedaan. Weliswaar heeft een accountmanager een eigen portefeuille en een eigen verantwoordelijkheid voor zijn/haar account, maar dit is onvoldoende om aan te tonen dat een beleidsbepaler over bestuurlijke vaardigheden beschikt. Het beheren en onderhouden van externe (of interne) relaties alleen is niet voldoende. Gevraagd wordt naar een verdergaande verantwoordelijkheid dan alleen het beheer van de eigen portefeuille, zoals verantwoordelijkheid t.a.v. de begroting of jaarrekening van de onderneming waar de accountmanager werkzaam is en verantwoordelijkheid voor de strategische beslissingen binnen de onderneming.
Een andere kandidaat-beleidsbepaler is een agent of adviseur, die in dienst is bij een financiëledienstverlener en de agent in zijn rol een eigen portefeuille heeft. Weliswaar adviseert de agent zelfstandig, maar de verantwoordelijkheid over het te voeren beleid, de strategie en de begroting

ligt bij de financiëledienstverlener die hier werkgever is.

b) Hiërarchisch leidinggevende vaardigheden
Hiërarchisch leidinggeven houdt in dat een beleidsbepaler uit ervaring weet om te gaan met de verantwoordelijkheid en bevoegdheden die nodig zijn voor het aansturen van een organisatieonderdeel. Het is van belang dat een beleidsbepaler blijk geeft van de vaardigheid beslissingen te nemen ten aanzien van de aanstelling van werknemers en hun werkpakket, opleiding en beoordeling. Een beleidsbepaler doet deze vaardigheden op in een voor de onderneming waar hij of zij werkzaam zal zijn relevante werkomgeving. Dit is in ieder geval binnen een financiële onderneming. De ervaring moet voldoende aansluiten op de onderneming en de functie die een beleidsbepaler gaat uitoefenen.
Daarnaast schrijft de wet in artikel 4:9 tweede lid Wft voor op welke wijze de vakbekwaamheid binnen de onderneming van een financiële dienstverlener moet worden gewaarborgd, waarbij in artikel 4:9 derde lid j° artikel 5 e.v. BGfo concreet wordt ingegaan op welke vakbekwaamheidseisen nodig zijn voor het verrichten van de werkzaamheden binnen een financiële dienstverlener.

c) Algemene en specifieke vakinhoudelijke kennis
Voor bemiddelaars en adviseurs in beleggingsobjecten en voor beleidsbepalers van een betaalinstelling, elektronischgeldinstelling, houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft en trustkantoor is geen aanvullend wettelijk kader waarin voorgeschreven wordt aan welke vakinhoudelijke eisen deze bemiddelaars, adviseurs en beleidsbepalers moeten voldoen. Daarom is in dit onderdeel specifiek bepaald dat voor hen geldt dat zij specifieke en algemene vakinhoudelijke kennis moeten kunnen aantonen.

Houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft ('het ontheffingsregime')

Het ontheffingsregime voor bemiddelen bij het verkrijgen van opvorderbare gelden is nauw verweven met het regime voor financiëledienstverleners. Bij deze vorm van bemiddeling plaatst de zakelijke geldvrager een onderhandse lening bij het publiek (de geldgever), waarbij het crowdfunding-platform een bemiddelende rol vervult tussen voornoemde partijen. Een ontheffing moet bij de AFM worden aangevraagd door crowdfunding-platforms die kwalificeren als bemiddelaar bij het van het publiek aantrekken of ter beschikking verkrijgen van opvorderbare gelden (zie artikel 4:3 van de Wft).

Medio 2015 vallen de meeste gereguleerde crowdfunding-platforms onder het ontheffingsregime voor bemiddelen in opvorderbare gelden als bovengenoemd.Op grond van artikel 4:3, vierde lid, van de Wft gelden thans voor houders van een ontheffing concrete vereisten voor wat betreft de betrouwbaarheid van beleidsbepalers van het platform.

In het onderzoeksrapport van de AFM van december 2014 is geconcludeerd, dat het huidige ontheffingsregime te licht is voor crowdfunding-platforms, in vergelijking met platforms die een vergunning hebben als beleggingsonderneming of bemiddelaar in dan wel aanbieder van krediet. Met het oog op de gewenste professionalisering van de platformen en daarmee de bescherming van geldgevers en –vragers is het wenselijk het ontheffingsregime te versterken en meer concrete vereisten aan de ontheffing te verbinden. Hiermee wordt ook het verschil in zwaarte van het toezicht verkleind tussen deze platformen en crowdfunding-platforms die bijvoorbeeld beleggingsonderneming zijn.

Van professionele platformen mag ook verwacht worden dat het beleid bepaald wordt door personen die daar geschikt voor zijn. In een markt die groeit en professioneler wordt, zijn geschiktheidseisen belangrijk. Doordat de AFM per 1 januari 2016 beleidsbepalers (en voor zover van toepassing toezichthouders van deze beleidsbepalers) van deze crowdfunding-platform moet toetsen op geschiktheid kan ook op dit aspect de gewenste professionalisering ondersteund worden.

Voorbeeld

Een crowdfunding-platform meldt twee nieuwe beleidsbepalers aan. Om de gewenste professionalisering te bereiken moet bij in elk geval één van de twee beleidsbepalers van het crowdfunding-platform de specifieke vakinhoudelijke kennis aanwezig zijn met betrekking tot zakelijke kredietverlening, opgedaan in een relevante werkomgeving, gedurende twee jaar waarvan tenminste één jaar aaneengesloten. Daarbij moet u denken aan aantoonbare ervaring met het inschatten van kredietrisico's voor zakelijke kredieten en het vaststellen van de afloscapaciteit van ondernemingen.

Collectief

Dit onderdeel is gebaseerd op de gedachte dat binnen een collectief van ondernemingen als bedoeld in onderdeel 2.7.1 taakverdeling mogelijk is op het gebied van leidinggevende vaardigheden. In ieder geval één beleidsbepaler dient twee jaar (waarvan één jaar aaneengesloten) hiërarchisch leidinggevende vaardigheden te hebben opgedaan. De overige beleidsbepalers dienen in ieder geval twee jaar

(waarvan één jaar aaneengesloten) bestuurlijke vaardigheden te hebben opgedaan.

Voorbeeld

Een onderneming meldt twee nieuwe beleidsbepalers aan. Eén beleidsbepaler heeft 15 jaar als manager van een afdeling bij een verzekeraar leidinggegeven. Dit kwalificeert als hiërarchische leidinggevende en bestuurlijke ervaring. De andere beleidsbepaler heeft 5 jaar bij dezelfde verzekeraar gewerkt als medewerker relatiebeheer, en in die hoedanigheid een groot en afdelingsoverstijgend project getrokken, waarbij een nieuwe strategie en planning voor de verzekeraar is bepaald. Dit geldt niet als hiërarchische leidinggevende ervaring omdat de beleidsbepaler niet een organisatieonderdeel heeft aangestuurd of beslissingen nam ten aanzien van de aanstelling van werknemers. Het geldt wel als bestuurlijke ervaring omdat hij verantwoordelijk was voor het bepalen van een nieuw dagelijks beleid, strategie en planning voor de verzekeraar. Doordat de eerste beleidsbepaler beschikt over beide vaardigheden, en de tweede alleen over bestuurlijke vaardigheden, voldoen ze gezamenlijk aan de vereisten die zijn gesteld aan het bestuur.

2.8 Kleine financiëledienstverlener met uitzondering van een bemiddelaar of adviseur van beleggingsobjecten en met uitzondering van een houder van een ontheffing als bedoeld in artikel 4:3, vierde lid, Wft

Een kleine financiële dienstverlener is een financiële dienstverlener waar (inclusief de beleidsbepaler(s)) 6 of minder personen werkzaam zijn. Voor deze ondernemingen geldt een uitzondering indien een beleidsbepaler niet kan voldoen aan de vereiste werkervaring van twee jaar, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten in een relevante werkomgeving. Een beleidsbepaler kan volstaan door aan te tonen te beschikken over:
(i) bestuurlijke ervaring opgedaan gedurende ten minste één jaar in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of
(ii) een HBO-diploma heeft van een voor de onderneming relevante opleiding; of
(iii) een HBO diploma heeft en minimaal twee jaar werkervaring in een voor de onderneming relevante werkomgeving; of
(iv) 10 jaar werkervaring heeft in een voor de onderneming relevante werkomgeving, waarvan vijf jaar aaneengesloten.

De aaneengesloten werkervaring mag zijn opgedaan in verschillende functies.

Voorbeeld

Een voorbeeld is een financiëledienstverlener met slechts één beleidsbepaler en twee werknemers. Omdat de beleidsbepaler niet kan voldoen aan de eis van twee jaar bestuurlijke en hiërarchisch leidinggevende ervaring kan ook worden volstaan met bijvoorbeeld een HBO-diploma in Bedrijfseconomie. Een ander voorbeeld is een HBO-diploma in Psychologie, mits de beleidsbepaler minimaal twee jaar werkervaring heeft in een voor de financiële dienstverlening relevante werkomgeving, zoals een retailbank of hypotheekadviseur.

Indien wordt voldaan aan de vereisten van onderdeel 2.8 zal een vergunning worden verstrekt met een beperking tot en met 6 werknemers. Wanneer de financiëledienstverlener wil uitgroeien tot meer dan 6 werknemers dan zal de financiëledienstverlener dit moeten melden aan de toezichthouder. Dan zullen de beleidsbepalers opnieuw worden getoetst aan de minimumvereisten van minimaal twee jaar werkervaring, waarvan minimaal één jaar aaneengesloten.

2.9 Nadere vereisten

Al naar gelang de omstandigheden daartoe redelijke aanleiding geven, kan naast de vereisten van de onderdelen 2.7 en 2.8 verder getoetst worden aan de eisen die zijn neergelegd in onderdeel 1.2.1.

Zie de toelichting bij onderdeel 2.6 voor een voorbeeldsituatie.

Hoofdstuk 3 – Slotbepalingen

3.1 Evaluatie

Zoals toegelicht onder onderdeel 1.8, monitort een gezamenlijk panel van de AFM en DNB de consistentie in de toepassing van deze beleidsregel. Dit panel zal ook mogelijke knelpunten in de toetsing inventariseren. Mede op basis van de bevindingen van het panel zal de beleidsregel periodiek worden geëvalueerd.

3.2 Intrekking

Met de inwerkingtreding van deze nieuwe Beleidsregel geschiktheid 2012 wordt de sinds 1 januari 2011 geldende Beleidsregel deskundigheid 2011 van DNB en de AFM van 15 december 2012 (Stcrt. 2010, 20810) ingetrokken.

3.3 Inwerkingtreding

Beleidsbepalers die op het tijdstip van inwerkingtreding van deze beleidsregel al getoetst zijn op deskundigheid en al werkzaam zijn als beleidsbepaler, worden na inwerkingtreding van deze beleidsregel niet opnieuw getoetst op geschiktheid. Er vindt pas een hertoetsing van deze beleidsbepalers plaats op het moment dat zich feiten en omstandigheden als bedoeld in onderdeel 1.5.b voordoen. Op dat moment worden die beleidsbepalers getoetst op basis van de criteria in deze beleidsregel. Een uitzondering vormen de commissarissen van de vier grootste in Nederland gevestigde banken en verzekeraars. Zij worden naar wens van de Tweede Kamer allemaal voor 1/1/'13 getoetst op geschiktheid. Beleidsbepalers die na inwerkingtreding van deze beleidsregel aan de poort (als bedoeld in onderdeel 1.5.a) op geschiktheid worden getoetst, worden getoetst op basis van de criteria in deze beleidsregel.

3.4 Citeertitel

Dit onderdeel 3.4 geeft de citeertitel van deze beleidsregel en behoeft geen nadere toelichting.

De Nederlandsche Bank N.V.,

Stichting Autoriteit Financiële Markten,